

При содействии



Федеральное министерство
экономики и энергетики

на основе решения
Германского Бундестага

Исследование

Роль женщин в реализации концепции энергетического поворота

*Расширение прав и возможностей женщин в Восточной Европе и
Центральной Азии*



Выходные данные

Издатель

Немецкое энергетическое агентство (dena)

Chausseestrasse 128 a

10115 Berlin / г. Берлин

Тел.: +49 (0)30 66 777-0

Факс: +49 (0)30 66 777-699

E-mail: info@dena.de

Internet: www.dena.de

Автор

Каролин Кролик, dena

carolin.krolik@dena.de

Стоял

Май 2021 г.

Все права защищены. Разрешено для использования исключительно с согласия Немецкого энергетического агентства (dena).

Просьба цитировать следующим образом:

Немецкое энергетическое агентство (издатель) (dena, 2021). Роль женщин в реализации концепции энергетического поворота.

Расширение прав и возможностей женщин в Восточной Европе и Центральной Азии

Содержание

Предисловие.....	4
Роль женщин в реализации концепции энергетического поворота	5
Профиль страны Украина	7
Профиль страны Казахстан	15
Профиль страны Россия	23
Профиль страны Узбекистан.....	31
Профиль страны Турция.....	39
Профиль страны Иран.....	48
Рекомендации к действию.....	56
Приложение.....	60

Предисловие



Уважаемые читатели,

Германия поддерживает энергетические диалоги и партнерство с более чем 20 странами мира. Федеральное министерство экономики и энергетики и его партнеры согласны с тем, что успешный энергетический поворот должен мыслиться глобально. Ведь только действуя сообща, мы можем эффективно бороться с изменением климата.

Для преобразования энергетических систем и достижения международных целей в области климата нам нужны самые талантливые специалисты. Поэтому нам необходимы не только эксперты-мужчины в области энергетики, но также и эксперты-женщины в этой сфере. Однако в реальности пока выглядит иначе — статистика гендерного распределения в энергетическом секторе ясно показывает, что женщины не пользуются теми же карьерными возможностями, что и их коллеги-мужчины, и они недостаточно представлены, в частности, в технических областях и на руководящих должностях.

Поэтому с точки зрения энергетической политики также важно работать над обеспечением равных возможностей и устранением предрассудков и гендерных стереотипов. Помимо общих правовых и

социальных условий, на ситуацию с гендерным равенством оказывает влияние демонстрация примеров для подражания. Добиваясь равноправия женщин в контексте энергетического сотрудничества, Федеральное министерство экономики и энергетики стремится оказать поддержку женщинам-специалистам в области энергетики в Германии и странах-партнерах в развитии их карьеры и тем самым сделать более наглядными примеры для подражания среди женщин.

В данном исследовании впервые представлен обзор общих политических, экономических и социальных условий, сложившихся в отдельных странах-партнерах в Восточной Европе и Центральной Азии и оказывающих влияние на возможности участия женщин в энергетическом секторе. Исследование представляет собой основу для активизации работы по обеспечению равноправия женщин в рамках энергетических партнерств и диалогов Федерального правительства Германии, а также для дальнейшего укрепления роли женщин в реализации концепции энергетического поворота и их участия в диалоге по вопросам энергетической политики.

Д-р Кристине Фалькен-Гроссер
Начальник отдела, Федеральное
министерство экономики и энергетики

Д-р Фальк Бёмеке
Начальник отдела, Федеральное
министерство экономики и энергетики

Роль женщин в реализации концепции энергетического поворота

Женщины составляют половину населения мира, но, тем не менее, они недостаточно представлены в общественной жизни. Согласно «Докладу о глобальном гендерном разрыве за 2020 год» (Global Gender Gap Report 2020)¹ глобальный гендерный разрыв, который необходимо преодолеть для обеспечения равенства положения женщин по сравнению с мужчинами, составляет 31,4 %. Выявлены значительные различия, например, в участии в экономической и политической жизни — здесь разрыв в среднемировом исчислении составляет 42 % и 75 % соответственно. Однако в других областях, таких как здравоохранение и образование, для достижения сбалансированного соотношения не хватает всего нескольких процентных пунктов. Тем не менее, тенденция очевидна: при сохранении нынешних темпов изменения ситуации гендерный паритет во всех областях будет достигнут только через 100 лет.²

Исходная ситуация

Энергетический сектор, будучи преимущественно технически ориентированной сферой экономики, равно как и финансовая сфера, характеризуется гендерным неравенством. Проведенное в 2019 году Международным агентством по возобновляемым источникам энергии (IRENA) исследование «Возобновляемые источники энергии: гендерный аспект»³ подтверждает, что в мире энергетики по-прежнему доминируют мужчины. Низкая представленность женщин в особенности наблюдается в профессиях, связанных с точными науками (математика, информатика, естественные науки, техника), или руководящих должностях. Сектор возобновляемых источников энергии демонстрирует несколько лучшие результаты по сравнению с традиционной энергетикой.

Реорганизация энергетических систем с целью устранения отрицательного воздействия на климат путем внедрения энергоэффективных технологий и возобновляемых источников энергии также открывает возможности для преодоления в ходе этой трансформации сложившейся в настоящее время ситуации с неравенством в гендерных отношениях. В

настоящее время в мире только в секторе возобновляемых источников энергии занято около 11 миллионов человек. К 2050 году их число может увеличиться до более чем 42 миллионов.

Цель исследования

Женщины должны вносить свой вклад в указанное развитие наравне с мужчинами. Опыт и навыки специалистов-женщин имеют важное значение для удовлетворения растущего спроса на квалифицированных работников в энергетическом секторе и смежных отраслях. При повышении степени вовлеченности женщин в этот процесс увеличивается разнообразие экспертных команд, а вместе с этим возрастают и шансы на выработку более эффективных и устойчивых решений. Более широкое участие женщин также необходимо для успешной реализации масштабных, затрагивающих общество процессов изменения, связанных с энергетическим поворотом и защитой климата.

Этим исследованием Немецкое энергетическое агентство (dena) поддерживает стратегический подход Федерального министерства экономики и энергетики Германии (BMWi), направленный на усиление роли

¹ Доклад о глобальном гендерном разрыве является научным отчетом, который ежегодно публикуется Всемирным экономическим форумом. Доклад охватывает данные о различиях в гендерном паритете по 153 странам мира. Индекс гендерного разрыва рассчитывается на основе 14 социальных показателей, сгруппированных в четыре субиндекса. В отчете за 2020 год индекс глобального гендерного разрыва составляет 0,686. Это означает, что на сегодняшний день гендерный разрыв между мужчинами и женщинами устранен на 68,6 %. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf

² Согласно расчетам, содержащимся в докладе о глобальном гендерном разрыве, при нынешних темпах развития ситуации достижения равенства между мужчинами и женщинами в политической сфере можно ожидать через 95 лет, а в экономической — через 257 лет. См.: См.: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>

³ «Возобновляемые источники энергии: гендерный аспект», IRENA 2019: <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>

женщин в энергетическом секторе и расширение их участия в процессах принятия общественно-экономических решений. Двусторонние программы энергетического партнерства и энергетические диалоги представляют хорошую возможность для выявления женщин-экспертов в области энергетики в Восточной Европе и Центральной Азии, а также их объединения в регионах, как друг с другом, так и с соответствующими заинтересованными лицами на местах. Организованные в свои сети, женщины-эксперты в области энергетики становятся более заметными в роли проводников перемен и могут интегрироваться как активные представители гражданского общества в двусторонний диалог по энергетической политике, а также вовлекаться в активное сотрудничество.

Вопрос, касающийся ситуации с женщинами в энергетическом секторе в Восточной Европе и Центральной Азии, пока еще мало изучен. Первые исследования в отношении Украины и Казахстана были опубликованы в 2019 и 2020 годах и учтены в анализе. В последующем исследовании был представлен первый обзор роли женщин в энергетическом секторе по конкретным странам, описаны общественно-политические условия, в которых они находятся, и определены различия и сходства по странам и регионам. Исходя из этого, были выявлены начальные позиции, по которым возникает конкретная необходимость в масштабируемых механизмах поддержки, а также выработаны рекомендации в отношении необходимых действий.

Рассмотренные в исследовании вопросы

Как можно усилить роль женщин-экспертов в области энергетики и расширить их вклад в предстоящую трансформацию общества в ходе реализации концепции энергетического поворота? В данном исследовании, проведенном для Украины, Казахстана, России, Узбекистана, Турции и Ирана, рассматриваются сложившиеся в настоящий момент общие общественно-политические условия, которые влияют на карьерные возможности женщин. Особое значение имеет вопрос о том, какие возможности имеют женщины для доступа в энергетический сектор, и с какими проблемами и препятствиями они сталкиваются в этой профессиональной среде. Среди других исследованных вопросов: Каким образом осуществляется поддержка женщин и какие существуют возможности правительственной и неправительственной поддержки? В каких областях существует потребность в поддержке и как её можно получить?

Процедура анализа и получения результатов

В рамках данного проекта были использованы различные методы исследования. В основу были положены всесторонние интернет-исследования по целевым странам и анализ дополнительной литературы на английском и соответствующем национальном языке. Первичные данные были собраны путем онлайн-опроса более 100 женщин-участниц из энергетических секторов целевых стран. Для формирования широкой информационной базы привлекались партнеры, например, иностранные торговые палаты или местные женские сетевые сообщества. В отдельных целевых странах также были установлены прямые контакты с соответствующими женщинами-экспертами в области энергетики, которые не являлись участниками женских сетевых сообществ.

С рядом женщин-экспертов в области энергетики из политической, экономической и научной сферы, а также гражданскими активистами были организованы подробные индивидуальные интервью. Женщины-эксперты выбирались из числа хорошо зарекомендовавших себя на работе, относящихся преимущественно к среднему уровню специалистов или руководителей среднего звена, которые уже успели проработать на нескольких должностях. Ценная информация также была получена при рассмотрении историй карьеры и анализе проблем, с которыми сталкиваются женщины в энергетических отраслях той или иной страны.

В рамках исследования также были проанализированы статистические данные по рынку труда, позволяющие оценить важность энергетического сектора для соответствующей национальной экономики и ситуацию с распределением работников в энергетическом секторе по гендерному признаку. Для общей оценки гендерного равенства в соответствующих странах использовался глобальный индекс гендерного разрыва по версии Всемирного экономического форума.

Интернет-исследования иногда сопровождались определенными сложностями с точки зрения доступа к информации и данным. Поэтому результаты таких исследований не претендуют на полноту и представляют собой лишь отображение текущего положения на данный момент.

Результаты проведенного анализа и полученные на его основе знания составляют основу для определения необходимости поддержки и выработки рекомендаций по принятию тех или иных мер.

Профиль страны Украина

С гендерным разрывом почти в 28 % Украина занимает 59-е место в мире, что является лучшим показателем среди стран, участвовавших в исследовании.⁴ Но для достижения экономического равенства женщин Украине все еще не хватает 26 %. Самый долгий путь необходимо преодолеть для обеспечения равенства женщин в политической сфере. Здесь гендерный разрыв составляет почти 83 %. Таким образом, показатели по Украине соответствуют средним по региону значениям для Восточной Европы и Центральной Азии.⁵ Если в экономической сфере Украина демонстрирует значительно лучшие результаты по сравнению со среднемировым гендерным разрывом в 42 %, то в политическом плане страна отстает от среднемирового показателя в 75 %.

Рынок труда

Коэффициент экономической активности в Украине в 2019 году был близок к 67 %.⁶ Занятость среди женщин трудоспособного возраста составляла чуть менее 61 %, ⁷ а среди мужчин трудоспособного возраста — 73 %⁸. Энергетический сектор традиционно играет ключевую роль в экономике Украины. По данным украинской неправительственной организации «Поруч» прямой вклад энергетического сектора в ВВП страны в 2018 году составил более 9 %. Всего в энергетическом

секторе занято 7,6 % всех работающих.⁹ По данным Государственной службы статистики, несмотря на некоторую положительную тенденцию, доля женщин, занятых в энергетическом секторе страны, остается довольно низкой, в период с 2013 по 2017 год она колебалась от 23 до 27 % всех работающих в этой сфере.¹⁰ Эти данные подтверждает исследование Фонда¹¹ Генриха Бёлля (Heinrich Böll Foundation). В среднем на долю работников-женщин, занятых в энергетическом секторе, в 2017 году пришлось 27 %, несмотря на то, что женщины составляют более половины всей рабочей силы страны — 54 %.¹²

⁴ Профиль страны Украина, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 347

⁵ Гендерный разрыв в среднем по региону Восточной Европы и Центральной Азии составляет 27 % в экономической сфере и 85 % в политической сфере. Рисунок 8, региональные показатели за 2020 г., Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, стр. 22

⁶ Всемирный банк определяет упомянутый здесь коэффициент экономической активности как долю экономически активного населения в возрасте 15–64 лет, т.е. всех лиц, которые в течение определенного периода времени формируют рабочую силу, способную участвовать в производстве товаров и предоставлении услуг. В их число входят также и безработные, которые заняты поиском работы.

<https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?locations=UA>

⁷ https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?location_s=UA

⁸ https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?location_s=UA

⁹ http://poruch.com.ua/poruch_energy_gender/

¹⁰ Работа в Украине в 2017 году: статистический сборник. Государственная служба статистики Украины. Киев, 2018 г.

¹¹ Исследование «Женщины и мужчины в энергетическом секторе Украины» было проведено Институтом экономики и прогнозирования Национальной академии наук Украины в

2018–2019 годах, его цель — поиск путей сокращения гендерного неравенства в энергетическом секторе Украины. Исследование проходило при поддержке Фонда Генриха Бёлля в Киеве, Женского энергетического клуба Украины и правительственного уполномоченного по вопросам гендерной политики. См.:

<https://ua.boell.org/en/2019/07/22/women-and-men-ukrainian-energy-sector-equal-rights-and-opportunities-or-sector>

¹² Результаты исследования Фонда Бёлля основаны на данных Государственной службы статистики Украины. См. инфографику: Женщины и мужчины в энергетическом секторе Украины, Heinrich-Böll-Stiftung Kyiv, стр. 3: https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf Согласно подсчету Всемирного банка, основывающегося на данных Международной организации труда (МОТ), доля женщин составляет не менее 47 % от общей численности рабочей силы Украины. См.:

https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?location_s=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR

Исходя из расчетов, Всемирный банк предположил, что в 2019 году доля женщин должна составлять почти 54 % от всего населения Украины. См.:

https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?location_s=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR

Женщины не только недостаточно представлены в энергетическом секторе Украины. Они также меньше зарабатывают, чем их коллеги-мужчины. Так, в энергетических подсекторах горнодобывающей и карьерной промышленности зарплаты женщин составляют в среднем около 63 % от зарплат их коллег-мужчин. На предприятиях, занимающихся добычей каменного и бурого угля, они составляют всего 48 % от среднего заработка мужчин. Из-за этого гендерный разрыв в оплате труда в горнодобывающей промышленности является самым большим в стране.¹³ Во всех секторах экономики зарплаты женщин в Украине составляют в среднем 70 % от зарплат мужчин.¹⁴

Немецкое энергетическое агентство (dena) в период с сентября по ноябрь 2020 года опросило более 100 женщин-экспертов в области энергетики из шести стран Восточной Европы и Центральной Азии на тему роли женщин в энергетическом секторе. 80 % участниц подтверждают, что женщины недостаточно представлены или скорее не представлены в энергетическом секторе в целом и на руководящих должностях. Более 90 % опрошенных считают, что женщины в энергетическом секторе сталкиваются с препятствиями, мешающими им продолжить карьеру в этом секторе или дальнейшее свое развитие в профессиональном плане.¹⁵

Украинские участницы опроса dena чаще всего называли следующие наиболее значимые причины неблагоприятного положения женщин в энергетическом секторе Украины — это гендерная предвзятость и дискриминация в отношении женщин, а также устаревшая культура труда и структура компании. Часто упоминались также недостаточная уверенность в себе и отсутствие структур (сетей), поддерживающих женщин.¹⁶ Исследование Фонда Бёлля пришло к аналогичным выводам после опроса более 400 женщин и мужчин, работающих в энергетическом секторе Украины. Таким образом, к

препятствиям, влияющим на выбор профессии, относятся традиционное распределение гендерных ролей и связанные с этим культурные и социальные нормы. Наличие в компаниях условий работы, которые не ориентированы на семейные ценности, и недостаточное количество примеров для подражания среди женщин также называются в качестве существенных причин, препятствующих более широкому представительству женщин в энергетическом секторе.¹⁷

Соответствующее исследование¹⁸ было проведено и опубликовано крупнейшей в стране Донбасской топливной энергетической компанией (ДТЭК), которая в 2016 году проанализировала гендерное распределение в отраслях традиционной и возобновляемой энергетики¹⁹ страны. В проведенном опросе приняли участие 32 000 женщин. На тот момент, т.е. в 2016 году, 78 % работников отрасли возобновляемой энергетики составляли мужчины, а 22 % — женщины.²⁰ Из них более половины были женщинами-экспертами или специалистами на должностях помощников, 23 % — техническими специалистами (например, квалифицированными рабочими или мастерами) и 17 % — руководителями. Более того, как показывают результаты опроса, большинство работниц (83 %) не искали работу именно в энергетическом секторе.

Для сравнения: в 2014–2019 годах в секторе солнечной и ветровой энергетики Украины было занято около 25 000 работников.²¹ Украинская ассоциация энергосервисных компаний видит большой потенциал для создания новых рабочих мест в сфере тепловой модернизации жилых зданий и оценивает его почти в 795 000 работников.

Как показал внутренний опрос на тему гендерного распределения, проведенный компанией ДТЭК среди собственных сотрудников, общая доля женщин среди всех работников составляет 30 %. Это означает, что в

¹³ https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf, Стр. 41

¹⁴ Профиль страны Украина, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 347

¹⁵ См. приложение

¹⁶ См. там же.

¹⁷ См. инфографику: Женщины и мужчины в энергетическом секторе Украины, Heinrich-Böll-Stiftung Kyiv, стр. 2: https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf

¹⁸ ДТЭК — украинская энергетическая компания, традиционно занимающаяся добычей угля и природного газа и поставляющая электроэнергию населению. С 2011 года ДТЭК также осуществляет выработку электроэнергии из возобновляемых источников, внедряет

инновации и участвует в международных организациях. В частности, это первая украинская компания, присоединившаяся к ассоциации Hydrogen Europe.

<https://dtek.com/en/about/>

¹⁹ https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf

²⁰ Эти данные были представлены в 2016 году в рамках «Европейско-украинского энергетического дня» Викторией Сыромятовой. Впоследствии она занимала должность директора компании Wind Power LLC, а в настоящее время является директором компании ДТЭК ВИЭ.

²¹ <http://reform.energy/media/1463/b46d83bca4c4d68ed98f1807262d702c.pdf>

ДТЭК работает больше женщин чем в среднем по стране. За последние два года в ДТЭК увеличилось количество женщин-руководителей, что говорит о положительной тенденции в отношении расширения роли женщин-специалистов в этой энергетической компании.²²

Общий анализ украинской экономики показывает, что в целом по стране женщин на руководящих должностях больше, чем в энергетическом секторе. По оценке Украинского центра социальных данных, доля женщин-руководителей среди всех действующих субъектов экономической деятельности (государственных и частных предприятий) в 2017 году составила 40 %.²³ Этот показатель обусловлен преимущественно количеством женщин, являющихся индивидуальными предпринимателями. К середине 2017 года индивидуальные предприниматели составляли 63 % всех субъектов экономической деятельности. Благодаря 46%-ной доле женщин гендерное распределение здесь достигло практически паритетного соотношения. В то же время доля женщин-руководителей в компаниях и организациях гораздо ниже — 30 %. На основе этих данных можно сделать вывод, что женщины в Украине занимаются собственным бизнесом почти наравне с мужчинами, но при этом реже занимают руководящие должности в компаниях и организациях. Это в равной мере относится и к руководящим должностям в правительстве, а также в органах местного самоуправления.²⁴

Женщины в Украине, как правило, имеют более высокий уровень образования, чем мужчины. Показатель зачисления студенток в системе высшего образования (например, в университетах, специальных высших учебных заведениях, профессиональных академиях) составляет почти 89 % по сравнению с мужчинами, у которых он равен 76,8 %.²⁵ По данным Государственной службы статистики Украины доля выпускников женского пола составила 52 %. Однако при этом есть разительные отличия в выборе предметов: По специальности «Энергетика и энергетическое машиностроение» в 2019 году из 474 студентов закончили курс обучения только 30 женщин.²⁶ По подсчетам Всемирного

экономического форума в 2019 году доля женщин с дипломами о получении высшего образования по предметам, связанным с точными науками, в Украине в три раза ниже, чем мужчин. Соответственно, в этой области получают образование только 13,7 % женщин по сравнению с 38,4 % мужчин. В инженерном деле, строительстве и производстве доля женщин, получающих высшее образование, по сравнению с мужчинами составляет менее 10 %.²⁷

Исследование Фонда Бёлля также подтверждает, что женщины в энергетическом секторе часто имеют более высокую квалификацию, чем мужчины на аналогичных позициях.²⁸ В целом исследование делает вывод о том, что энергетический поворот способствует сокращению препятствий для женщин в энергетическом секторе и расширению потенциальных возможностей для карьерного роста женщин. Так, например, научные сотрудники в рамках исследования Фонда Бёлля выявили отрицательную корреляцию между новыми секторами энергетики, такими как производство энергии из возобновляемых источников энергии, и гендерным неравенством.

Общие политические условия

Внутренняя правовая база, способствующая обеспечению гендерного равенства, в Украине постепенно гармонизируется в соответствии с международными стандартами. Так например, в 2005 году был принят Закон об обеспечении равных прав и возможностей женщин и мужчин.²⁹ Это может расцениваться как практическая реализация принципов гендерного равенства, закрепленных в Конституции. С введением в 2017 году должности правительственного уполномоченного по вопросам гендерной политики к этой работе были подключены органы исполнительной власти. Правительственный уполномоченный отвечает за контроль за принятием нормативных актов Кабинетом министров, обеспечивая тем самым интеграцию принципов равенства. Под нормативными актами понимаются правовые акты, которые иерархически подчинены законам и издаются правительством или административными органами. Правительственный

²² https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf

²³ Женщины и мужчины на руководящих должностях, Украинский центр социальных данных в сотрудничестве с Программой развития ООН и Швейцарской Конфедерацией: <https://socialdata.org.ua/edrrou-gender/>

²⁴ Там же.

²⁵ Профиль страны Украина, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 347

²⁶ http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/m&w/v_osvita.htm

²⁷ Там же.

²⁸ См. инфографику: Женщины и мужчины в энергетическом секторе Украины, Heinrich-Böll-Stiftung Kyiv, стр. 5: https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf

²⁹ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15>

уполномоченный по гендерной политике также работает и с гражданским обществом.³⁰

Традиционно в Украине, как и в других постсоветских государствах, не все профессии одинаково доступны как для женщин, так и для мужчин. Некоторые профессии считаются слишком опасными для женщин, а в отношении некоторых из них до сих пор действует законодательный запрет на принятие на работу. Возникшее различие между «мужскими» и «женскими» профессиями отражено и в культурной сфере. Так например, в исследовании Фонда Бёлля делается вывод о том, что работа в энергетическом секторе считается «физически тяжелым трудом» и поэтому она предназначена только для мужчин. Как показывают различные опросы, традиционное распределение ролей по половому признаку все еще закреплено в обществе, поэтому, например, воспитание детей, уход за ними и ведение домашнего хозяйства часто рассматриваются как задачи матерей или женщин.³¹ Возможности совмещения семьи и работы дополнительно ограничиваются Кодексом законов о труде. Например, запрещены командировки для женщин с детьми до трех лет. Компании, не соблюдающие эти требования, подвергаются штрафным санкциям.³²

В рамках институционализации гендерной политики Министерство здравоохранения в 2017 году отменило постановление № 256, в котором содержался список 450 профессий, запрещенных для женщин.³³ Однако запрет на работу в шахтах и на рудниках остается в силе.³⁴ Недостаточная представленность женщин в энергетическом секторе, особенно в нефтегазовой отрасли, во многом объясняется существовавшими в прошлом запретами на трудоустройство³⁵, которые одобрялись обществом. Чтобы активизировать участие женщин в политической жизни, украинское правительство впервые ввело обязательную гендерную квоту на местных выборах в 2019 году. С тех пор в каждом избирательном списке должно быть не менее двух женщин на каждые пять кандидатов.³⁶

Каких-либо обязательных или добровольных гендерных квот, которые могли бы способствовать увеличению доли женщин на руководящих должностях в компаниях, в Украине пока не предусмотрено.³⁷

Общие социальные условия

В Украине очень ярко выражена вовлеченность гражданского общества в борьбу за гендерную справедливость, в которой принимают участие местные, национальные и международные структуры.

Такие проекты, как, например, The STEM IS FEM, направлены³⁸ на увеличение доли женщин в технических профессиях путем привлечения внимания девушек к профессиям, связанным с точными науками, и поощрения их к работе в сферах, в которых доминируют мужчины. Девушки и молодые женщины могут подать заявку на участие в бесплатной программе наставничества, в рамках которой состоявшиеся в карьере специалисты познакомят их с техническими отраслями промышленности. В долгосрочной перспективе это способствует созданию постоянно растущей сети для женщин, в которой подопечные впоследствии сами становятся наставниками. Инициатива Girls STEM³⁹, продвигаемая Центром CSR Ukraine (КСО Украина), некоммерческой организацией по развитию корпоративной социальной ответственности, также направлена на информирование девушек и молодых женщин о карьерных возможностях в технических профессиях. Каждый год Центр КСО Украина выбирает 20 самых успешных женщин-примеров из профессиональной сферы, связанной с точными науками. Среди них — топ-менеджеры технологических компаний, ученые, а также представители министерств, университетов и общественных организаций.

Неправительственная организация «Поруч»⁴⁰ также нацелена на продвижение молодых талантов и формирование нового поколения руководителей. С

³⁰ <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925>

³¹ <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Analytical%20research%20on%20women%27s%20participation%20in%20the%20labour%20force%20in%20Ukraine%20%28EN%29.pdf>

³² Статья 177 Кодекса законов о труде Украины: https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08?utm_medium=refer&utm_source=www.kadrovik01.com.ua&utm_term=5296&utm_content=news&utm_campaign=red_block_content_link_marker#Text

³³ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text>

³⁴ Запрет обусловлен соглашением, заключенным между Украиной и Международной организацией труда (МОТ), об использовании труда женщин при выполнении подземных работ в шахтах любого вида.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045

³⁵ https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf

³⁶ <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text>

³⁷ <https://50vidsotkiv.org.ua/do-rady-vdruge-podaly-zakonoprojekt-pro-genderni-kvoty-u-naglyadovyh-radah-derzhpidpryyemstv/> и

<https://ua.boell.org/uk/2019/07/22/chomu-potribno-skorochuvati-genderni-disproporciyi-v-energetichnomu-sektori>

³⁸ <https://stemisfem.org/en>

³⁹ <https://girls-stem.org/?lang=en>

⁴⁰ <http://poruch.ua/en/about-us-2>

момента своего создания в сентябре 2011 года «Поруч» занимается поддержкой общественных движений и, таким образом, укреплением гражданского общества в Украине. Среди решаемых ею задач — поощрение гендерного равенства в обществе, а также укрепление позиций различных структур гражданского общества, обладающих необходимым опытом и ресурсами. Проводимые мероприятия включают в себя образовательные проекты и учебные инициативы. «Поруч» имеет международную сеть и сотрудничает по многим направлениям со Шведским институтом, Норвежским институтом городских и региональных исследований и Европейской комиссией. В энергетическом секторе организация «Поруч» занимается реализацией проекта по обеспечению гендерного равенства на рабочих местах при поддержке организации USAID Energy Security Project (ESP).⁴¹

ESP — это неправительственная организация, связанная с энергетическим сектором и финансируемая Агентством США по международному развитию (USAID).⁴² ESP действует на стыке политики, частного сектора и гражданского общества, оказывая поддержку украинскому правительству в вопросах повышения надежности снабжения страны энергоресурсами и увеличения потенциала роста отечественного энергетического сектора. При этом гендерная интеграция играет в различных мероприятиях центральную роль. Так, например, ESP способствует вовлечению женщин в сферы деятельности, в которых доминируют мужчины, предоставляет возможности для развития у женщин технических и лидерских качеств, а также отслеживает влияние энергетических рынков на женщин и социально незащищенные группы населения. С 2019 года ESP сотрудничает с сетью Женского энергетического клуба Украины (ЖЭКУ) и оказывает ей поддержку в плане профессионального развития. В целях обеспечения равных прав и возможностей для женщин и мужчин ESP реализует программу обучения для сотрудников энергетических предприятий. В настоящее время в проекте участвуют национальный оператор энергосистемы «Укрэнерго» и коммунальное предприятие «Киевтеплоэнерго». После прохождения тренингов в нескольких компаниях были созданы гендерные комитеты, первые в своем роде в Украине. Чтобы повысить значимость женщин в энергетическом секторе, ESP

организует круглые столы и способствует налаживанию диалога между заинтересованными сторонами.

При внедрении международных стандартов в области гендерного равенства Украина с 1999 года получает в рамках реализации стратегии страны по достижению целей устойчивого развития поддержку со стороны структуры «ООН-женщины»⁴³. При сотрудничестве с правительствами и организациями гражданского общества структура «ООН-женщины» в Украине работает по трем приоритетным направлениям: в области управления и расширения возможностей участия деятельность затрагивает законодательную и исполнительную ветви власти и направлена на обеспечение гендерного равенства посредством принятия новых законов, проведения реформ, реализации необходимых процессов на национальном и местном уровнях, планирования и выделения бюджета. Это необходимо для того, чтобы обеспечить женщинам равные возможности для участия в управлении государством и системе правосудия. Второе приоритетное направление деятельности — изменение социальных норм, устоявшихся взглядов и моделей поведения с целью ликвидации дискриминации и насилия в отношении женщин. Третье приоритетное направление — содействие тому, чтобы женщины были представлены в процессах мирного урегулирования и обеспечения безопасности наравне с мужчинами.⁴⁴

Женские сетевые сообщества

Созданный в 2016 году Женский энергетический клуб Украины⁴⁵ (ЖЭКУ) является первой и единственной специализированной сетью для женщин в энергетическом секторе. Эта организация была создана как объединение с участием волонтеров и получила поддержку украинского регионального офиса Фонда Генриха Бёлля и Европейско-Украинского энергетического агентства. Инициаторами были Оксана Алиева, координатор программ по климату и энергетической политике в региональном офисе «Украина» Фонда Генриха Бёлля; Валентина Беякова, бывший директор Европейско-Украинского энергетического агентства и и.о. президента ЖЭКУ; Марина Ильчук, старший партнер киевского офиса международной юридической компании CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang;

⁴¹ http://poruch.com.ua/poruch_energy_gender/

⁴² <https://energysecurityua.org/what-we-do/environmental-and-social/>

⁴³ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine>

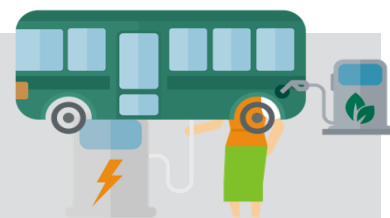
⁴⁴ <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/ukraine-its-time-gender-equality-brochure>

⁴⁵ ЖЭКУ был создан 5 ноября 2016 года как неформальный женский клуб в рамках энергетической конференции «Европейско-украинский энергетический день». Официальное основание объединения состоялось в 2018 году. Данная информация получена от члена-учредителя Оксаны Алиевой.

Светлана Холикова, директор ПП «Трансэнергоконсалтинг»; Юлия Бурмистенко, советник управляющего директора по международным вопросам ДТЭК. За время существования организации ее состав вырос до 200 человек и включает многих влиятельных деятельниц, например, представительниц украинских и международных организаций, участвующих в реформах энергетического сектора, а также членов украинского парламента. Поддержку ЖЭКУ оказывают его члены, ряд компаний энергетического сектора, в которых работают члены клуба и которые участвуют в инициативах по обеспечению гендерного равенства, а также международные организации, работающие на территории Украины. Среди них Фонд Генриха Бёлля, Немецкое общество международного сотрудничества (GIZ), Агентство США по международному развитию (USAID) и посольства. Самая главная цель ЖЭКУ — добиться увеличения доли женщин-работников в энергетическом секторе и свести к минимуму гендерный разрыв. Деятельность ЖЭКУ⁴⁶ включает в себя организацию мероприятий, тренингов, учебно-ознакомительных поездок, а также проведение исследовательских инициатив, например, по изучению условий труда женщин в энергетическом секторе. К заслугам ЖЭКУ можно отнести проведение Фондом Бёлля исследования «Женщины и мужчины в энергетическом секторе Украины», а также действия энергетических компаний ДТЭК и «Укрэнерго» по содействию гендерному равенству. В 2019 году «Укрэнерго» была получена награда ЖЭКУ как первая компания, в которой была разработана и утверждена гендерная политика. Проводя конкурс «Женщины энергетического сектора Украины», женское сетевое сообщество поощряет вклад женщин в дальнейшее развитие энергетического сектора Украины, демонстрирует достойные для подражания примеры и побуждает молодое поколение женщин следовать им.

Помимо ЖЭКУ, существует и ряд других женских сетевых объединений, не относящихся к энергетическому сектору. Например, организация «Деловые украинские женщины»⁴⁷, цель которой — расширить роль и участие женщин в жизни общества, и «Международное посольство женщин-предпринимателей»⁴⁸, которое было основано в 2006 году в сотрудничестве с одноименной польской сетью по примеру Европейской сети посланцев по вопросам женского предпринимательства.

ИНТЕРВЬЮ DENA



Д-р Наталья Слободян

Наталья Слободян занималась гуманитарными науками и соприкоснулась с энергетическим сектором только во время работы над своей докторской диссертацией. Ее темой была внешняя политика США и Российской Федерации в Персидском заливе с акцентом на энергетической политике и борьбе с терроризмом. Затем последовали научно-исследовательские проекты в области энергетической безопасности, дипломатии и энергетической политики, которые она осуществлялись под ее руководством. Д-р Слободян работала в отделе энергетики в Международном центре политических исследований в Киеве. Бывший член Общественного совета при Министерстве энергетики и угольной промышленности Украины. Сотрудничала с Фондом Пуласки и Национальным центром стратегических исследований в Польше. Также была удостоена стипендии от польского Фонда имени Скубишевского. На предприятии «Укрэнерго», являющемся национальным оператором энергосистемы Украины, занимала руководящую должность, отвечая за стратегическое планирование, анализ и международные исследования. В настоящее время д-р Наталья Слободян работает руководителем отдела по вопросам изменения климата и экологии в энергетической компании ДТЭК. Наталья Слободян является членом Женского энергетического клуба Украины (ЖЭКУ) и выступает за гендерное равенство в энергетических компаниях.

Основываясь на своем опыте, она рекомендует следующие меры по расширению прав и возможностей женщин в энергетическом секторе:

- Развитие компетенций и обучение
- Наставничество
- Демонстрация примеров для подражания среди женщин
- Предоставление возможности для общения в специализированных сетях
- Улучшение процесса подбора и удержания персонала
- Гибкий график работы и модели неполной занятости
- Признание достижений женщин в энергетической отрасли и энергетической политике
- Обеспечение доступа к финансам и капиталу для женщин-предпринимателей
- Образовательные программы в сфере, связанной с точными науками

«Отрасли возобновляемой энергетики предлагают более привлекательные возможности трудоустройства для женщин, чем другие сектора экономики. В среднем у женщин здесь более высокие зарплаты, чем в других секторах экономики. Условия труда постепенно улучшаются, что делает энергетические компании более дружелюбными в отношении семьи. Женщины могут сделать карьеру в энергетическом секторе и добиться успеха, если будут действовать смелее. Энергетический сектор и особенно энергетический поворот могут только выиграть от этого».

⁴⁶ <http://www.wecu.com.ua/en/>

⁴⁷ <http://businesswomen.org.ua/index.php/about>

⁴⁸ <http://ambasada.org.ua/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D1%83/>

Межрегиональная женская сеть «Украинский женский фонд» (УЖФ)⁴⁹ поддерживает различные организации гражданского общества из Украины, Молдовы и Беларуси, которые стремятся к гендерному равенству и расширению прав и возможностей женщин. Кроме того, она предлагает услуги и поддержку в области финансирования, получения знаний и консультаций. Достигнутые в 2018 году успехи наглядно демонстрируют эффективность женского сетевого сообщества⁵⁰: при его поддержке создано 74 новых женских сетей и инициативных групп, осуществляется поддержка 27 уже существующих организаций и инициатив по вопросам расширения их возможностей, созданы новые рабочие места, успешно завершено более 500 программ поддержки.

Заключение

Женщины недостаточно представлены в энергетическом секторе Украины, их доля составляет менее 30 %, и, как правило, они занимают более низкооплачиваемые должности по сравнению с мужчинами, хотя зачастую имеют более высокий уровень образования и квалификации. Кроме того, они сталкиваются с гендерными барьерами, которые мешают им продолжать карьеру в энергетическом секторе. Условия труда препятствуют совмещению работы и семейной жизни. В отраслях, где традиционно доминируют мужчины, карьерное продвижение на высшие уровни управления, как правило, характерно только для мужчин. Не все профессии одинаково приемлемы для обоих полов с точки зрения общества. Традиционное распределение ролей и стереотипы приводят к тому, что девушки получают меньшую поддержку при изучении технических дисциплин и, в конечном итоге, меньшее количество женщин по сравнению с мужчинами получают образование в сферах, связанных с точными науками.

Однако есть определенные подвижки в политике, бизнесе и гражданском обществе — энергетические компании, продвигающие гендерное равенство, привлекают больше женщин, чем консервативно настроенные компании. С введением в 2017 году должности уполномоченного по вопросам гендерной политики при правительстве Украина взяла курс на реализацию гендерного равенства на уровне исполнительных органов власти. Для ряда профессий были отменены запреты на трудоустройство женщин.

Идея гендерного равенства поддерживается, в особенности, гражданским обществом. Помимо отдельных инициатив и программ в сфере, связанной с точными науками, важную роль в продвижении гендерного равенства играет украинская неправительственная организация «Поруч», являющаяся авторитетным субъектом гражданского общества. Совместно с USAID ESP она реализует конкретные проекты в энергетическом секторе. Повышение осведомленности по гендерным вопросам в сфере труда было достигнуто, прежде всего, благодаря созданию первой отраслевой сети для женщин, ЖЭКУ, как института гражданского общества, связанного с другими субъектами гражданского общества.

Участники ЖЭКУ получают выгоду от обмена знаниями и опытом, а также наставничества и совместной работы, при этом повышая свою квалификацию и улучшая возможности для карьерного роста. Женское сетевое сообщество имеет большой потенциал для того, чтобы утвердиться в качестве трибуны для женщин-экспертов в области энергетики и привлечь внимание политиков и бизнеса к существующим в отрасли проблемам и возможным их решениям, направленными на обеспечение большего гендерного равенства. До настоящего времени участники ЖЭКУ играли роль распространителей идей, привлекающих внимание к необходимости тех или иных действий в своих организациях. Здесь имеется большой потенциал для внесения в долгосрочной перспективе изменений в трудовую культуру и организационные структуры в энергетической отрасли. Уже появились первые компании-лидеры, которые ведут за собой других. В политике также есть примеры для подражания среди женщин, которые оказывают свое влияние. Например, первая женщина-министр энергетики Украины Ольга Буславец, показала, что женщины также могут занимать руководящие позиции в сфере энергетической политики. Следуя ее примеру, на работу в министерство перешли и другие высококвалифицированные женщины-эксперты в энергетике.⁵¹

Меры по улучшению ситуации с гендерным разнообразием в процессе энергетического поворота, наиболее часто упоминаемые украинскими женщинами-участницами опроса *depa*, относятся в первую очередь к изменению трудовой и

⁴⁹ <https://www.uwf.org.ua/en/>

⁵⁰ См. годовой отчет за 2018 год:

<https://uwf.org.ua/en/Category/reports/>

⁵¹ Эта оценка основана на интервью с Юлией Рыбак, советницей и координатором по вопросам международного сотрудничества, работавшей с Ольгой Буславец, которая до

конца ноября 2020 года занимала должность и.о. министра энергетики, а в настоящее время является заместителем министра энергетики. Юлия Рыбак также является участницей женского сетевого сообщества ЖЭКУ.

корпоративной культуры с целью обеспечения гендерного равенства: например, использование гибкой модели рабочего времени, внедрение гендерной политики и реализация соответствующих мер в компаниях, демонстрация примеров для подражания среди женщин, создание сетей для общения, способствующих карьерному продвижению женщин, а также поддержка со стороны коллег и руководителей обоих полов.⁵²

Женское сетевое сообщество ЖЭКУ рекомендует расширенное применение образовательных и профориентационных программ для женщин, которые позволили бы последним преодолевать гендерные стереотипы при выборе профессии и обсуждать возникающие вопросы с другими женщинами на самом раннем этапе. Прежде всего, продвижение талантливых молодых женщин играет

очень важную в достижении гендерного паритета в долгосрочной перспективе и способствует тому, чтобы девушки с юношами получили равные возможности для развития. Те женщины, которые уже достигли успеха и получили признание в карьере, служат важным примером для подражания для девушек и молодых женщин. Их пример также позволяет продемонстрировать, что в областях, где доминируют мужчины, помимо собственно мужчин-экспертов, также есть и успешные женщины-эксперты. Такие женщины могут проконсультировать по вопросам карьеры и побудить молодых женщин продолжать развитие в профессиональном плане. Программы наставничества, в рамках которых женщины-эксперты в области энергетики общаются с теми, кто только начинает свою карьеру, позволяют девушкам и молодым женщинам учиться у своих наставниц и обретать уверенность в себе.

⁵² См. приложение

Профиль страны Казахстан

Казахстан с гендерным разрывом в 29 % занимает 72-е место в мире, уступая Украине и располагаясь чуть выше России, но при этом значительно опережая Турцию и Иран.⁵³ Для достижения экономического равенства женщин Казахстану не хватает еще почти 26 %. В политическом же плане необходимо преодолеть 87 %. Таким образом, показатели по Казахстану соответствуют средним по региону значениям для Восточной Европы и Центральной Азии.⁵⁴ По сравнению со среднемировым показателем гендерного разрыва в 42 %, Казахстан демонстрирует лучшие результаты в экономической сфере, в то время как в политической сфере страна отстает от среднемирового показателя гендерного разрыва, составляющего 75 %.

Рынок труда

Коэффициент экономической активности в Казахстане в 2019 году составлял почти 77 %.⁵⁵ Занятость среди женщин трудоспособного возраста была почти 72 %, ⁵⁶ а среди мужчин трудоспособного возраста — 82 %⁵⁷. В том же году доля женщин составляла 48 % от общей численности рабочей силы в стране, что примерно соответствует уровню Украины и России.⁵⁸ По сравнению с Украиной и другими рассматриваемыми странами, в Казахстане самое большое количество занятых мужчин и женщин. Тем не менее, рынок труда имеет свои гендерные особенности. В то время как женщины составляют значительную часть рабочей силы в низкооплачиваемых секторах, преимущественно в сфере образования, социальных услуг и гостиничного бизнеса, они недостаточно представлены по сравнению с мужчинами в более высокооплачиваемых секторах, например, энергетике. Самая высокая доля женщин — 55,4 % — в сфере услуг. В сельском хозяйстве 42,4 % работников — женщины. Самая низкая доля женщин по сравнению с мужчинами в промышленности и строительстве: в то время как мужчины составляют

большинство — 71,6 % рабочей силы, на женщин приходится оставшиеся 28,4 %.⁵⁹

Энергетический сектор играет центральную роль в экономической стабильности и процветании Казахстана. На его долю приходится около четверти национального валового внутреннего продукта (ВВП), большую часть которого обеспечивает нефтяная промышленность.⁶⁰ Сектор возобновляемых источников энергии находится в зачаточном состоянии и включает в себя в основном гидроэнергетику. Потенциал ветровой и солнечной энергетики оценивается как высокий.⁶¹ Видные и влиятельные политики и компании все чаще признают, что расширение возможностей женщин в сфере труда положительно повлияет на итоговые показатели компаний и устойчивость энергетического сектора. В ходе энергетического поворота здесь могут появиться новые возможности для трудоустройства женщин. К такому выводу пришли авторы так называемого KAZ-исследования.⁶²

При отсутствии отраслевых данных об уровне представленности женщин в технических профессиях и на руководящих должностях ассоциация Kazenergy совместно с Европейским банком реконструкции и

⁵³ Профиль страны Казахстан, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 205

⁵⁴ Гендерный разрыв в среднем по региону Восточной Европы и Центральной Азии составляет 27 % в экономической сфере и 85 % в политической сфере. Рисунок 8, региональные показатели за 2020 г., Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, стр. 22

⁵⁵ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

⁵⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

⁵⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

⁵⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

⁵⁹ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=21&slug=-16&cat_id=7&lang=en

⁶⁰ <http://Kazenergyforum.com/wp-content/uploads/files/KEW-2019-summary-report-en.pdf>

⁶¹ https://www.german-energy-solutions.de/GES/Redaktion/DE/Publikationen/Marktanalysen/2019/zma_kasachstan_2019_solar-wind.pdf?__blob=publicationFile&v=4

⁶² <https://www.kazenergy.com/en/press-center/news/1994/>

развития (ЕБРР) впервые изучила роль женщин в энергетическом секторе.⁶³ Результаты KAZ-исследования были опубликованы в апреле 2020 года. Исследование основано на проведенном в период с 2016 по 2019 год опросе 55 000 сотрудников из 36 энергетических компаний. KAZ-исследование впервые демонстрирует данные о гендерном распределении в энергетическом секторе Казахстана и предоставляет анализ причин его неравномерности. Как и в Украине, женщины в среднем составляют лишь четверть от общего числа занятых в энергетическом секторе — 24 %. В подсекторах нефтегазовой промышленности, производства электроэнергии и горнодобывающей отрасли доля женщин среди всех работающих была выше, чем в секторе возобновляемых источников энергии, и составляла от 24 до 26 %. В самом же этом секторе на долю женщин приходилось 17 % от общего числа занятых. Недостаточная представленность женщин в энергетическом секторе еще больше проявляется на уровне руководства опрошенных компаний: среди членов совета директоров женщин всего 17 %. Доля женщин на высших руководящих должностях составила 12 %. В трети опрошенных компаний ни одна женщина не входила в совет директоров, так же мало их было и в высшем руководстве в половине компаний.

Для сравнения: во всех секторах экономики женщины руководят 43 % малых и средних предприятий.⁶⁴ Предприятиями с государственной и смешанной формой собственности руководят преимущественно мужчины. Доля женщин здесь составляет от 5 до 7 %.⁶⁵ Таким образом, гендерное распределение варьируется в зависимости от сектора и размера компании.

В энергетическом секторе доля женщин среди всех работающих в среднем выше на более низких должностных позициях. Доля женщин среди руководителей среднего звена составила 20 %, а на должностях, не требующих управленческой ответственности — 26 %. Недостаточная представленность женщин еще более выражена на технических и оперативных руководящих должностях. Здесь женщины занимают 10 % должностей среди руководителей среднего звена, в то время как доля женщин на коммерческих и административных должностях того же уровня составляет 43 %. Общая

доля женщин, занятых в технической и производственной сфере, составляет в среднем 19 %. При этом обращает на себя внимание тот факт, что женщины в основном занимают здесь более высокие должности, например, инженерные, и имеют более высокий уровень образования по сравнению с мужчинами. 64 % женщин, занятых в энергетическом секторе, имеют высшее образование. В то время как среди работающих мужчин этот показатель составляет всего 48 %. В связи с этим можно сделать вывод, что недостаточная представленность женщин на руководящих должностях не связана с отсутствием женщин-профессионалов.⁶⁶

Как правило, институты и университеты заканчивает больше женщин, чем мужчин. В 2019 году на долю женщин приходилось почти 56 % от общего числа, а на долю мужчин — чуть более 44 %.⁶⁷ Доклад о глобальном гендерном разрыве подтверждает, что женщины в целом получают образование более высокого уровня, чем мужчины. Так, уровень зачисления женщин в учебные заведения среднего и высшего специального образования (например, институты и университеты) составляет 60 %, а мужчин — 48 %.⁶⁸ Но тем не менее, доля студенток, получающих дипломы по специальностям, связанным с точными науками, значительно меньше, чем доля мужчин. Согласно исследованию, по специальностям, связанным с точными науками, получают дипломы всего менее 15 % студенток-женщин, по сравнению с 37 % студентов-мужчин. В инженерном деле, строительстве и производстве доля женщин составляет всего 11 %, а мужчин — 33 %.⁶⁹

Исследование Kazenergy также основывается на изучении карьерного роста женщин и мужчин в энергетическом секторе. Если сопоставить показатели продвижения по службе сотрудников-женщин и сотрудников-мужчин, то можно сделать вывод, что вероятность продвижения по службе у женщин ниже, чем у мужчин. При этом было выявлено не только то, что эти показатели у женщин ниже, чем у мужчин, но и что они практически не меняются с течением времени. Авторы KAZ-исследования пришли к выводу, что развитие карьеры у женщин находится в стагнации, в результате чего у них гораздо меньше

⁶³ Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана, ЕБРР/Kazenergy, 2020 г.

⁶⁴ <https://kapital.kz/business/85253/zhenshchin-zanyatykh-v-msb-stanovit-sya-bol-she.html>

⁶⁵ <https://vlast.kz/novosti/42238-dola-zensin-v-sisteme-upravlenia-vse-ese-nizkaa-tokaev.html>

⁶⁶ Там же.

⁶⁷ https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=39&slug=-33&cat_id=8&lang=en

⁶⁸ Профиль страны Казахстан, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 205

⁶⁹ Там же.

шансов достичь более высоких руководящих должностей, чем у мужчин.⁷⁰

Данные по гендерному распределению свидетельствуют о том, что женщины сталкиваются с препятствиями в энергетическом секторе, которые вытекают из разных сфер. С одной стороны, недостаточная представленность женщин объясняется тем, что меньшее число женщин выбирают образовательные программы в сферах, связанных с точными науками или энергетикой. С другой стороны, в отличие от мужчин, внутрикорпоративные возможности карьерного роста и условия продвижения по службе не оказывают положительного влияния на женщин. Казахские женщины, принявшие участие в опросе depa в 2020 году, считают самыми большими препятствиями в энергетическом секторе устаревшие культуру труда и структуры компаний, в которых преобладают мужчины. По их мнению, отсутствие сетей, способствующих продвижению женщин, также является не менее серьезным барьером для начала карьеры и продвижения по службе. В качестве соответствующих ограничивающих факторов также были упомянуты гендерная предвзятость, стереотипы и дискриминация в отношении женщин. Отсутствие стратегий и мер по обеспечению гендерной и инклюзивной интеграции в компаниях и со стороны законодателя также рассматриваются участниками как препятствие. Одна из причин, по которой у женщин меньше стимулов к профессиональной деятельности в секторе, где доминируют мужчины, также связана с малым количеством примеров для подражания среди женщин.⁷¹

Общие политические условия

В Казахстане имеется ряд благоприятных законодательных и политических предпосылок для улучшения ситуации, связанной с обеспечением равных возможностей между женщинами и мужчинами, в будущем. Закон «О государственных гарантиях равных прав и равных возможностей мужчин и женщин», вступивший в силу в 2009 году, запрещает дискриминацию по половому признаку и предусматривает равные возможности трудоустройства в плане найма, условий труда, продвижения по службе и повышения квалификации для женщин и мужчин. Кодекс законов о труде 2015 года (Трудовой кодекс) запрещает

дискриминацию в отношении женщин в сфере занятости и устанавливает равную оплату за равный труд. Также он предусматривает возможность гибкого графика работы и неполного рабочего дня, а также ряд льгот для работающих родителей, например, отпуск по уходу за ребенком. Тем не менее, законодательно утвержден список профессий, по которым женщинам по-прежнему запрещено работать, что аналогично ситуации в Украине.⁷² В энергетическом секторе женщинам не разрешается принимать на работу в сферах электротехники, производства топлива, подземной добычи нефти и газа, установки и обслуживания нефтепромыслового оборудования.⁷³ Кроме того, Кодекс законов о труде предусматривает специальные ограничения по продолжительности рабочего дня, а также в отношении командировок для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до семи лет. Несмотря на то, что законодательные запреты служат для защиты беременных женщин и матерей, они основаны на предположении, что главными обязанностями женщины являются материнство и воспитание детей.⁷⁴

Основным институтом, занимающимся вопросами обеспечения гендерного равенства, является Национальная комиссия по делам женщин и семейно-демографической политике.⁷⁵ В круг ее задач входит консультирование президента, также она отвечала за реализацию Национальной стратегии гендерного равенства в период с 2006 по 2016 годы, а также за мониторинг ситуации в этой сфере. В комиссию входит экспертный совет, состоящий из неправительственных организаций и представителей научных кругов. Комиссия имеет региональные отделения по всей стране, а также в городах, которые подчиняются соответствующему аппарату акима, т.е. главы местной администрации. Имеется также Академия государственного управления при Президенте республики, которая отвечает за проведение регулярного обучения для представителей правительства по вопросам гендерного равенства и гендерной справедливости. Новая стратегия семейной и гендерной политики на период до 2030 года предусматривает распространение этих программ обучения на государственных служащих, как мужчин, так и женщин, и включает в себя, среди прочего, планирование бюджета для гендерной политики.⁷⁶

⁷⁰ Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана, ЕБРР/Kazenergy, 2020 г.

⁷¹ См. приложение

⁷² Гендерная оценка страны Казахстан, декабрь 2018 года, Азиатский банк развития, стр. 8 и далее.

⁷³ <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597#z11>

⁷⁴ Там же.

⁷⁵ <https://www.oecd.org/gov/Gender-Highlights-Kazakhstan.pdf>

⁷⁶ Там же.

Основными целями новой стратегии являются следующие: увеличение доли женщин в технически ориентированных сферах занятости, борьба с дискриминацией в отношении женщин в нетрадиционных для них профессиях и дальнейшее снижение законодательных запретов на трудоустройство женщин. Стратегия также предусматривает постепенное увеличение доли женщин в государственных компаниях и их правлениях с нынешних 5–7 до 30 % к 2030 году. Таким образом нужно обеспечить участие женщин в процессах принятия важных решений.⁷⁷ Гендерный разрыв в оплате труда также должен постепенно сокращаться, и согласно целевым показателям должен к 2030 году достигнуть четверти.⁷⁸

Важными шагами на пути к улучшению политического и экономического равенства женщин являются создание институциональной основы и разработка гендерной стратегии правительства. Вместе с тем, высказывается и критика по поводу недостаточного мониторинга мер по реализации стратегии, в частности, интеграции целей в законы и политические проекты на региональном уровне.⁷⁹ В настоящее время препятствия для женщин остаются высокими. Запреты на трудоустройство женщин предотвращают или затрудняют их доступ на рынок труда в энергетическом секторе, который по-прежнему ассоциируется с мужскими профессиями. Негативные стереотипы и дискриминационные заблуждения в отношении женщин мешают им строить карьеру в энергетическом секторе или в смежных технических, хорошо оплачиваемых отраслях. Отсутствуют также надлежащие условия труда, позволяющие совмещать работу и семейные обязанности.⁸⁰

Общие социальные условия

Общественные условия в Казахстане в решающей степени формируются благодаря активному участию промышленности. Одна треть компаний, опрошенных Kazenergy и ЕБРР, помимо выполнения законодательных требований реализовали также проактивные инициативы по обеспечению равных возможностей, такие как например, защита материнства или предоставление отпуска по уходу за ребенком, или выработка общих принципов борьбы с

дискриминацией. Согласно KAZ-исследованию первопроходцем в области разработки стратегий гендерного равенства в бизнесе является крупнейший в Казахстане многопрофильный энергетический холдинг — «Самрук-Энерго».⁸¹ «Самрук-Энерго» отвечает за разработку и реализацию государственной политики по модернизации существующих и вводу новых генерирующих мощностей в долгосрочной перспективе.⁸² Компания подписала «Принципы расширения прав и возможностей женщин (WEPs)», инициативу структур «Глобальный договор ООН» и «ООН-женщины», в которых изложены семь принципов расширения прав и возможностей женщин в бизнесе.⁸³ В них содержатся рекомендации о том, как компании могут способствовать гендерному равенству на рабочих местах и в обществе. Среди других новаторов, выступающих за обеспечение равных прав и возможностей в энергетическом секторе, в KAZ-исследовании упомянуты нефтедобывающее предприятие «Тенгизшевройл», китайская национальная нефтегазовая корпорация China National Petroleum Company (CNPC), казахстанская компания по управлению электрическими сетями Kazakhstan Electricity Grid Operating Company и нефтегазовая компания «Карачаганак».⁸⁴ Эти компании заявили, что улучшение положения женщин является для них приоритетным вопросом при решении задач найма, удержания сотрудников, а также подготовки и повышения квалификации персонала.

Движущей силой, поддерживающей женское движение и усилия по обеспечению гендерного равенства в Казахстане, является Европейский банк реконструкции и развития (ЕБРР). ЕБРР осуществляет взаимодействие как с частным сектором, так и с правительством Казахстана. Его деятельность в Казахстане основана на сотрудничестве с компаниями в секторах электроэнергетики и энергетике, где доминируют мужчины, и преследует цель обеспечения равных возможностей для женщин и мужчин на рабочих местах. Тот факт, что энергетическая компания «Самрук-Энерго» поставила свою подпись под принятыми ООН «Принципами расширения прав и возможностей женщин», также

⁷⁷ <https://www.zakon.kz/5044879-uvlechit-kolichestvo-zhenshchin-v.html>

⁷⁸ <http://adilet.zan.kz/eng/docs/U1600000384/compare>

⁷⁹ Гендерная оценка страны Казахстан, 2018 год, Азиатский банк развития: <https://www.adb.org/documents/kazakhstan-country-gender-assessment-2018>

⁸⁰ Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана, ЕБРР/Kazenergy, 2020 г., стр. 80 и далее.

⁸¹ Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана, ЕБРР/Kazenergy, 2020 г., стр. 59.

⁸² <https://www.samruk-energy.kz/en/company/company-today>

⁸³ <https://www.unwomen.de/aktuelles/womens-empowerment-principles-weps.html>

⁸⁴ Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана, ЕБРР/Kazenergy, 2020 г., стр. 66 и далее.

является заслугой ЕБРР.⁸⁵ На политическом уровне ЕБРР сотрудничает с правительством Казахстана и Национальной комиссией по делам женщин и семейно-демографической политике с целью реализации Плана действий на период с 2020 по 2022 годы. ЕБРР оказывает содействие правительству Казахстана в устранении правовых ограничений, ставящих женщин в невыгодное положение на рынке труда. Благодаря усилиям ЕБРР в 2018 году были сняты 75 из 287 профессиональных запретов для женщин. ЕБРР намерен и дальше добиваться снятия еще остающихся в силе ограничений, которые установлены законом, и существующих запретов на те или иные профессии, которые действуют в отношении женщин, особенно в энергетическом секторе.⁸⁶

Женские сетевые сообщества

Наверное, самым влиятельным женским сетевым сообществом в энергетическом секторе Казахстана является Женский энергетический клуб Kazenergy (KAZ ЖЭК).⁸⁷ Сеть была основана в 2013 году по инициативе бывшего президента Казахстана Нурсултана Назарбаева. Задачи организации и развития женского сетевого сообщества были возложены на Айзаду Аккайсиеву, финансового директора «Казмортрансфлота»⁸⁸ и исполняющую обязанности председателя клуба. Поддержку ей оказывают другие успешные женщины из энергетической отрасли и политики. KAZ ЖЭК является частью ассоциации Kazenergy, среди членов которой преобладают представители нефтегазовой отрасли. Женское сетевое сообщество является частью стратегии корпоративной социальной ответственности ассоциации. Этот проект был запущен с целью определения доли женщин среди всех работников энергетического сектора. При этом KAZ ЖЭК зарекомендовал себя как важный игрок в национальной гендерной политике, сотрудничающий на международном уровне с другими женскими сетями, например, с Powerful Women из Великобритании.⁸⁹

У KAZ ЖЭК есть свой исполнительный комитет, в составе которого более 20 женщин-руководителей. Комитет занимается активным обсуждением роли женщин в развитии энергетического сектора. На повестке дня среди прочего стоят такие вопросы, как совмещение карьеры и семьи, баланс между работой и личной жизнью, программы наставничества и стратегии, позволяющие женщинам достигать успеха в мире энергетики, где доминируют мужчины. Клуб тесно сотрудничает с правительством Казахстана и оказывает консультации в основном по вопросам гендерной политики. За выдающиеся профессиональные достижения и активную помощь в развитии женского движения заслуги участниц клуба отмечены почетной правительственной наградой «Курмет» — орденом Республики Казахстан.⁹⁰ Награда призвана привлечь внимание к успешным в профессиональном плане женщинам-энергетикам и тем самым продемонстрировать примеры для подражания среди женщин. С 2013 года KAZ ЖЭК каждые два года проводит форумы. Последний раз такой форум проводился в 2019 году в рамках Казахстанской энергетической недели на тему «Современная модель женского лидерства в энергетике». В центре внимания были вопросы экономического потенциала женщин, их роль в развитии энергетического сектора, лидерские качества и опыт энергетических компаний в реализации мероприятий, направленных на улучшение положения женщин.⁹¹ KAZ ЖЭК регулярно проводит встречи с представителями других энергетических компаний, призывающие женские коллективы создавать собственные клубы внутри компаний, общаться друг с другом и получать выгоду от совместной работы и наставничества. Сколько в настоящее время уже создано сообществ, основанных по модели KAZ ЖЭК, неизвестно. Однако известно, что общее число участниц KAZ ЖЭК составляет более 10 000 человек. По словам председателя KAZ ЖЭК, инициатива вызвала большой интерес как со стороны сотрудниц, так и со стороны компаний, в которых они работают.⁹² В 2013 году нефтяная компания

⁸⁵ Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана, ЕБРР/Kazenergy, 2020 г., стр. 4.

⁸⁶ Там же.

⁸⁷ <https://www.kazenergy.com/ru/operation/the-development-of-human-capital/51/173/>

⁸⁸ «Казмортрансфлот» — государственная казахстанская компания в транспортной отрасли. Предприятие отвечает за развитие национального морского торгового флота. Одним из основных видов деятельности, в частности, является транспортировка сырой нефти. См.: <http://www.kmtf.kz/en/about/index.php>

⁸⁹ <https://powerfulwomen.org.uk/2019/11/28/supporting-women-from-kazakhstan-to-the-uk/>

⁹⁰ Орденами были награждены следующие участницы ЖЭК: Айзада Аккайсиева, Шолпан Алтыбаева (Chevron Eurasia Business Unit), Асия Сыргабекова («КазМунайГаз») и Рысты Тасмагамбетова (АО «ЭмбаМунайГаз»).

⁹¹ Современная модель женского лидерства в энергетике, стр. 55 и далее:

https://www.kazenergy.com/upload/document/brosh/brochure_ZEK_en.pdf

⁹² Подробная информация о Женском энергетическом клубе Kazenergy получена в рамках интервью с Айзадой Аккайсиевой, председателем клуба и финансовым директором Kazmortransflot UK, состоявшегося 18 ноября 2020 года.

«Тенгизшевройл» (ТШО) создала свою собственную женскую сеть — Women's Networking (WN). Целью WN является поощрение профессионального развития женщин и создание благоприятной рабочей среды, которая позволяет налаживать связи, находить наставника в компании, обмениваться знаниями и опытом, приобретать новые навыки и укреплять уверенность в себе. WN регулярно организует дискуссионные группы, практические семинары и другие мероприятия для консультирования своих членов по вопросам баланса между работой и личной жизнью, лидерских качеств и возвращения из отпуска по уходу за ребенком. Согласно KAZ-исследованию, ТШО — единственная крупная компания в Казахстане, в которой генеральный директор женщина. 27 % высших руководящих должностей занимают женщины. В среднем 27 % сотрудников ТШО — женщины. Доля женщин среди руководителей среднего звена составляет 29 %. Компания ТШО объявила о том, что многообразие и вовлеченность образуют одну из пяти основных корпоративных ценностей и, таким образом, закрепила гендерное равенство в своей корпоративной стратегии.⁹³

Весной 2019 года нефтегазовая компания «Карачаганак» также основала женское сетевое сообщество с целью содействия профессиональному развитию своих сотрудниц. Сеть призвана служить платформой для обмена профессиональным опытом и знаниями между ее участницами, а также поддерживать их в профессиональном развитии на основе взаимодействия и сотрудничества.⁹⁴ Высшее руководство «Карачаганак» реализовало ряд мер по увеличению числа женщин на разных уровнях иерархии. В период с 2018 по 2019 годы число женщин в составе высшего руководства увеличилось с нуля до четырех из одиннадцати топ-менеджеров. По словам генерального директора, это значительно повысило качество обсуждений и принятия решений.⁹⁵

В дополнение к недавнему появлению внутрикорпоративных женских сетевых сообществ в энергетической отрасли в Казахстане широко распространены межотраслевые инициативы, направленные на расширение возможностей женщин-предпринимателей и основательниц бизнеса. В Казахстане женщины в основном ведут свою деятельность как индивидуальные предприниматели в сфере услуг. Благодаря гибким условиям самозанятости они могут совмещать семью и карьеру лучше, чем при работе по найму, где предъявляются жесткие требования в отношении

ИНТЕРВЬЮ DENA



Д-р Айзада Аккайсиева

Айзада Аккайсиева является председателем правления Женского энергетического клуба Kazenergy. Принимала активное участие в основании и развитии клуба. Заслуги Айзады Аккайсиевы были отмечены несколькими наградами: орденом «Курмет», почетной наградой Республики Казахстан, а также премиями Министра экономики и торговли и Министра энергетики и минеральных ресурсов за вклад в развитие нефтегазовой отрасли. Ее профессионализм был высоко оценен бывшим работодателем — компанией «КазМунайГаз». Имеет почетный титул, присвоенный Национальной инженерной академией, где она получила докторскую степень в области экономики. В настоящее время Айзада Аккайсиева работает финансовым директором в судоходной компании Kazmortransflot UK Ltd. в Лондоне, замужем и имеет четверых детей. После окончания Российского государственного университета нефти и газа имени Губкина и получения диплома инженера-экономиста Айзада Аккайсиева начала свою профессиональную карьеру в академической сфере. Среди прочего занимала должности преподавателя и заместителя декана на факультете экономики и менеджмента Актауского университета. Позже работала в Министерстве иностранных дел и на руководящих должностях в Министерстве экономики и торговли, после чего перешла на работу в сферу бизнеса. В нефтяной компании «КазМунайГаз», принадлежащей государственному предприятию «Самрук-Казына», возглавляла отдел корпоративного планирования и экономического анализа, а затем была назначена на должность финансового директора. Впоследствии работала в компании «Самрук-Казына» на должности главного эксперта отдела нефти, газа и промышленных активов. Затем перешла в национальную судоходную компанию «Казмортрансфлот», дочернюю компанию «КазМунайГаз», на должность финансового директора.

«На протяжении всей моей карьеры в различных компаниях должность генерального директора или председателя правления занимали только мужчины. Несмотря на это, я сама всегда работала на ключевых позициях. Я выросла в позитивной семейной обстановке и на протяжении всего карьерного пути получала большую поддержку со стороны своей семьи, мужа и, прежде всего, свекрови. Если женщина поставит перед собой определенную цель, она сможет ее достичь, в этом у меня нет никаких сомнений! Никогда не сдавайтесь и оставайтесь позитивными. Благодаря такому отношению я смогла найти баланс между работой и семьей».

⁹³ Роль женщин в энергетическом секторе Казахстана, ЕБРР/Kazenergy, 2020 г., стр. 70.

⁹⁴ Там же, стр. 67

⁹⁵ Там же.

присутствия на рабочем месте. Женщины в значительной степени преобладают в сфере индивидуального предпринимательства: 66 % всех индивидуальных предпринимателей — женщины, кроме того, под их управлением чуть меньше половины малых и средних предприятий (МСП). Это означает, что вклад женщин в ВВП составляет почти 40 %, и эта тенденция усиливается.⁹⁶

Чтобы помочь женщинам расширить свой бизнес, в 2015 году Министерство экономики Казахстана совместно с ЕБРР запустило программу «Женщины в бизнесе». Ее цель — поддержка и укрепление МСП, основанных или управляемых женщинами. Для упрощения доступа к финансированию женщинам-учредителям и предпринимателям предлагаются банковские кредиты с низкими процентными ставками. Программа поддержки также включает в себя наставничество со стороны опытных консультантов, которые предоставляют необходимую помощь и предлагают рекомендации по вопросам стратегического развития и расширения МСП. Чтобы воспользоваться услугами в рамках этой инициативы, женщины-предприниматели должны подать заявку на участие в программе поддержки.⁹⁷

На уровне государства также работают механизмы поддержки, направленные на расширение прав и возможностей женщин-предпринимателей. В Национальной палате предпринимателей («Атамекен») работает Совет деловых женщин.⁹⁸ Особая поддержка оказывается женщинам-предпринимателям, которые ведут свою деятельность в регионах и сельских районах и в среднем менее конкурентоспособны по сравнению с женщинами в городах. Чтобы иметь возможность оказывать поддержку в масштабах всей страны, региональные и местные торговые палаты создали собственные советы женщин-предпринимателей. Эти структуры поддерживаются Национальной комиссией по делам женщин и семейно-демографической политике. Целью Совета деловых женщин является расширение участия женщин в экономике путем создания возможностей для взаимного обмена опытом и знаниями, а также предоставления услуг по поддержке в вопросах основания и финансирования МСП. Совет ведет свою деятельность не только на региональном и местном уровне. Он также занимается налаживанием международных связей и стремится внести свой вклад в формирование

положительного имиджа казахстанских женщин-предпринимателей в зарубежных деловых кругах.⁹⁹

Старейшим женским сетевым сообществом в Казахстане является Ассоциация деловых женщин Казахстана.¹⁰⁰ Она была основана в 1995 году и сейчас насчитывает около 15 000 участниц, являясь авторитетной организацией Казахстана. Подобно Совету деловых женщин «Атамекен», эта ассоциация оказывает поддержку женщинам-предпринимателям в вопросах открытия бизнеса, а также управления существующим бизнесом. Ассоциация не только занимается продвижением инновационных бизнес-моделей среди женщин, но и укреплением их связей между собой, а также выступает в качестве рупора, представляя интересы своих участниц. Целью объединения является расширение экономического участия женщин в предпринимательской деятельности и повышение статуса женщин-предпринимателей в глазах общественности. Подобно Совету деловых женщин «Атамекен», Ассоциация деловых женщин Казахстана имеет свои подразделения на региональном, городском, муниципальном и сельском уровнях.¹⁰¹

Заключение

Женщины в Казахстане составляют чуть менее половины всей рабочей силы страны. В основном они заняты в сфере обслуживания, где более низкий уровень зарплаты. В то же время женщины недостаточно представлены в промышленности и строительстве — двух отраслях, где возможно получение более высоких доходов. Гендерное распределение варьируется в зависимости от сектора и размера компании. Женщины широко представлены в сфере индивидуального предпринимательства и МСП. С другой стороны, руководящие должности в энергетическом секторе редко занимают женщины, хотя их доля здесь даже выше, чем в среднем по всем секторам экономики. При этом обращает на себя внимание тот факт, что женщины, занятые в энергетическом секторе, в среднем имеют более высокий уровень образования, чем их коллеги-мужчины. Хотя в целом в Казахстане обучается больше женщин, чем мужчин, женщины сравнительно редко выбирают специальности, связанные с точными науками или энергетикой. Существующие запреты на трудоустройство и правовые ограничения затрудняют женщинам доступ к профессиям, связанным с энергетикой, и

⁹⁶ <https://www.edgekz.com/businesswomen-in-kazakhstan-opportunities-and-challenges-they-face/>

⁹⁷ Там же.

⁹⁸ В настоящее время председателем Совета является Рамазанова Лаззат Керимкуловна.

⁹⁹ <https://atameken.kz/en/pages/300-sovet-delovyh-zhenshin>

¹⁰⁰ <https://www.businesswomen.kz/>

¹⁰¹ Там же.

способствуют гендерной сегрегации на рынке труда. Это является проявлением социально-культурных предрассудков и стереотипов, в результате чего энергетический сектор ассоциируется с мужскими профессиями. Такие условия не способствуют тому, чтобы женщины строили свою карьеру в энергетическом секторе или в смежных технических, хорошо оплачиваемых отраслях.

Однако видные и влиятельные политики и компании все чаще признают, что расширение возможностей женщин в сфере труда положительно повлияет на итоговые показатели компаний, и активно выступают за разработку гендерных стратегий и принятие мер по увеличению доли женщин. Благодаря принятой концепции семейной и гендерной политики на период до 2030 года гендерное равенство было прочно закреплено в институциональном плане. Комплекс мер направлен как на повышение осведомленности правительственных должностных лиц и государственных служащих в гендерных вопросах, так и на увеличение доли женщин в их собственных рядах. Необходимо использовать квоты для увеличения доли женщин на руководящих должностях в государственных учреждениях и в компаниях с государственным участием. Следует повысить привлекательность технических специальностей для женщин и отменить существующие запреты на трудоустройство. Еще предстоит выяснить, в какой степени это позволит женщинам улучшить доступ к рынку труда в энергетическом секторе.

Политическая заинтересованность в этом высокая. Правительство выступает в качестве сильного

партнера и продвигает инициативы по усилению роли женщин при значительной поддержке ЕБРР. Примером этого является учреждение президентом Казахстана в 2013 году женского сетевого сообщества KAZ ЖЭК. Первая отраслевая женская сеть в энергетической промышленности уже зарекомендовала себя как значимый игрок. Вслед за созданием KAZ WEC последовало появление подобных структур внутри энергетических компаний. На сегодняшний день около трети компаний разработали собственную гендерную стратегию и меры по продвижению равных возможностей, которые не ограничиваются лишь требованиями законодательства. Инициаторами и движущей силой в реализации мероприятий, направленных на улучшение положения женщин, являются крупные компании нефтегазовой отрасли. В то же время отсутствуют женские сетевые организации или инициативы, ориентированные на возобновляемые источники энергии или концепцию энергетического поворота. Как показывают результаты опроса dena, наибольшие рычаги воздействия на карьеру женщин находятся в руках работодателя. По мнению казахских женщин-экспертов в сфере энергетики наиболее действенным подходом к улучшению ситуации с гендерным равенством в энергетическом секторе прежде всего является изменение трудовой и корпоративной культуры, в которой до сих пор в значительной степени доминируют мужчины. Кроме того, важными мерами по расширению прав и возможностей и обеспечению равенства женщин в энергетическом секторе они считают создание женских сетевых сообществ, развитие института наставничества и увеличение числа примеров для подражания среди женщин.¹⁰²

¹⁰² См. приложение

Профиль страны Россия

Россия с гендерным разрывом в 29,4 % занимает 81-е место в мире, уступая Украине и Казахстану, но при этом значительно опережая Турцию и Иран.¹⁰³ Для достижения экономического равенства женщин России не хватает еще 25 %, а политического — 90,5 %. Таким образом, показатели по России соответствуют средним по региону значениям для Восточной Европы и Центральной Азии.¹⁰⁴ С точки зрения экономического равенства, Россия является лидером по сравнению с другими странами, рассмотренными в данном исследовании. С другой стороны, гендерный разрыв, связанный с участием в политической жизни, очень велик. В этом плане Россия значительно отстает от среднемирового показателя в 75 %, а также от Украины, Казахстана и Турции.¹⁰⁵

Рынок труда

Коэффициент экономической активности в России по итогам 2019 года составил 74 %¹⁰⁶ При этом занятость среди женщин трудоспособного возраста была на уровне 69 %, ¹⁰⁷ а среди мужчин трудоспособного возраста достигла почти 80 %¹⁰⁸. Женщины с долей в 49 % составляют практически половину всей рабочей силы страны.¹⁰⁹ Это означает, что доля женщин почти такая же высокая, как в Украине и Казахстане. Женщины составляют более половины всего населения России. Аналогично Украине количество женщин здесь тоже около 54 %.¹¹⁰ Общая численность работников с полной занятостью в России в первом квартале 2020 года составила около 71,3 млн человек. Из них 36 млн — мужчины и 35 млн — женщины. Женщины и мужчины в России почти в равной степени вовлечены в трудовую деятельность по найму. Примечательно, что работающие женщины в среднем имеют более высокий уровень образования, чем мужчины, хотя женщины зарабатывают в

среднем на 30 % меньше.¹¹¹ В 2016 году 37,7 % сотрудниц-женщин имели высшее образование по сравнению с 29,4 % сотрудников-мужчин.¹¹² В среднем по России высшее образование в университетах и институтах получают значительно больше женщин чем мужчин. В 2019 году уровень зачисления в высшие учебные заведения среди женщин составил 89 %. Напротив, среди мужчин этот показатель был значительно ниже — 75 %.¹¹³ Данные о гендерном распределении по предметным специализациям отсутствуют, поэтому нельзя сделать выводы о том, сколько женщин получили дипломы в области, связанной с точными науками или другими техническими дисциплинами, и сравнить эти данные с мужчинами.¹¹⁴ Можно предположить, что женщины здесь по-прежнему недостаточно представлены. По данным Росстата, Федеральной службы государственной статистики, в 2019 году женщины в основном были заняты в торговле (19,7 %), образовании (16 %), здравоохранении и социальной сфере (13 %).¹¹⁵ С другой стороны, они крайне слабо

¹⁰³ Профиль страны Россия, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 297

¹⁰⁴ Гендерный разрыв в среднем по региону Восточной Европы и Центральной Азии составляет 27 % в экономической сфере и 85 % в политической сфере. Рисунок 8, региональные показатели за 2020 г., Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, стр. 22

¹⁰⁵ Только Иран немного уступает России в политическом аспекте, с гендерным разрывом в 96,3 %.

¹⁰⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁰⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁰⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁰⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹¹⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹¹¹ Женщины-СЕО в России. Показатели финансовой эффективности, «Делойт», 2020 г.:

<https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/research-center/articles/women-ceo.html>

¹¹² Российская Федеральная служба государственной статистики, таблица 6.6: <https://eng.gks.ru/labour>

¹¹³ Профиль страны Россия, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, стр. 297

¹¹⁴ В текущем Докладе о глобальном гендерном разрыве за 2020 год в профиле страны Россия информация о гендерном распределении по учебным дисциплинам не представлена.

¹¹⁵ <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

представлены в строительном секторе (1,8 %) и в сфере логистики и складских технологий (4 %). В сфере профессиональной научно-технической, а также административной деятельности и в связанном с нею секторе услуг доли мужчин (6,2 %) и женщин (5,3 %), занятых полный рабочий день, постепенно сближаются.¹¹⁶

Топливо-энергетический комплекс¹¹⁷ России вносит значительный вклад в обеспечение национальной безопасности и социально-экономическое развитие страны. В 2019 году его доля в ВВП составила 25 %, и он обеспечил более половины доходов государственного бюджета.¹¹⁸ Примерно 4 % всех работников страны заняты в энергетическом секторе.¹¹⁹ В секторах электро-, газо- и пароснабжения, а также вентиляции и кондиционирования воздуха, по данным российской Федеральной службы государственной статистики, в первом квартале 2020 года численность работников-мужчин составила около 1,8 млн человек, а женщин — около 400 000 человек.¹²⁰ Это означает, что в энергетическом секторе работает в 4,5 раза больше мужчин, чем женщин. Другими словами: доля женщин составляет 18 %, а мужчин — 82 %. Официальные отраслевые данные о гендерном распределении работников по иерархическим уровням отсутствуют. Сектор возобновляемой энергетики в России пока еще небольшой, но он постоянно развивается и обладает большим потенциалом для экономического роста и создания новых рабочих мест. Наряду с биоэнергетикой, крупнейшим подсектором местного рынка возобновляемых источников энергии является гидроэнергетика. В 2016 году здесь было занято более 65 000 работников.¹²¹ По числу занятых этот сектор занимает шестое место в мире.¹²² По мере расширения использования возобновляемых

источников энергии занятость в этом секторе может вырасти к 2030 году до более чем 1 млн. человек.¹²³

Официальные данные о гендерном распределении в секторе возобновляемой энергетики отсутствуют. Однако, чтобы получить представление о ситуации, были использованы данные по занятости, опубликованные в годовом отчете энергетических компаний «РусГидро» и «Интер РАО». РусГидро — крупнейший производитель гидроэлектроэнергии в России, второй по величине оператор гидроэлектростанций в мире и крупнейший поставщик энергии в стране. В 2019 году общая численность сотрудников «РусГидро», работающих полный рабочий день, составила чуть более 22 000 женщин и чуть более 47 000 мужчин. Таким образом, доля женщин чуть менее 32 %. Руководителей-женщин более чем 2 000, руководителей-мужчин более 8 000, то есть доля мужчин на этих должностях в четыре раза превышала долю женщин. В то же время на уровне квалифицированных специалистов женщины представлены в большей степени, их доля составляет 62 %. В составе квалифицированной рабочей силы здесь было занято в общей сложности 13 000 женщин и 8 000 мужчин.¹²⁴ Гендерное распределение сотрудников в акционерной компании «Интер РАО»¹²⁵ аналогично «РусГидро». Соотношение женщин и мужчин среди сотрудников по уровням иерархии можно определить из Отчета об устойчивом развитии за 2019 год. Таким образом, доля руководителей-женщин составила 26 %, а руководителей-мужчин — 74 %. На уровне квалифицированных специалистов соотношение

¹¹⁶ Там же. За период с 2005 по 2019 годы доля работающих полный рабочий день женщин увеличилась с 3,6 до 5,3 %. Т.е. темпы роста составили 68 %.

¹¹⁷ Топливо-энергетический комплекс России включает в себя нефтяную, газовую, угольную и торфяную промышленность, а также электроэнергетику и теплоэнергетику.

¹¹⁸ <https://minenergo.gov.ru/node/13952>

¹¹⁹ <https://minenergo.gov.ru/node/1026>

¹²⁰ Российская Федеральная служба государственной статистики, таблица 2.29:

<https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265>

¹²¹ Возобновляемые источники энергии и рабочие места. Ежегодный обзор за 2016 год: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2016/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2016.pdf

¹²² Возобновляемые источники энергии и рабочие места. Ежегодный обзор за 2020 год, стр. 16: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Sep/IRENA_RE_Jobs_2020.pdf

¹²³ Программа Remap 2030. Перспективы возобновляемой энергетики в Российской Федерации, апрель 2017 г., стр. 20: https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2017/Apr/IRENA_REMap_Russia_paper_2017.pdf

¹²⁴ РусГидро, Годовой отчет за 2019 год, Приложения, стр. 461: http://www.eng.rushydro.ru/investors/disclosure/annual_financial_reports/

¹²⁵ «Интер РАО» — холдинговая компания, работающая в нескольких энергетических сегментах. К ним относятся производство электроэнергии и других видов энергии, электроснабжение, международная торговля энергоносителями, энергетические технологии, управление распределительными сетями за рубежом и экспорт энергоносителей. Энергогенерирующие активы «Интер РАО» включают в себя тепловые и гидроэлектростанции. См.: <https://www.interrao.ru/en/company/>

полов меняется на обратное. Доля женщин здесь составляет 65 %, а мужчин — 35 %.¹²⁶

Гендерное распределение по иерархическим уровням во всех секторах экономики показывает, что женщины в целом хорошо представлены на уровне руководителей среднего звена — в среднем их доля 41,8 % по сравнению с 58,2 % мужчин.¹²⁷ С другой стороны, они явно недостаточно представлены на высших руководящих должностях. Женщины возглавляют около 20 % компаний.¹²⁸ Несмотря на то, что в последние годы этот показатель остается неизменным, он по-прежнему примерно в 4,5 раза превышает среднемировой уровень. Также обращает на себя внимание тот факт, что доля женщин, участвующих в управлении, сильно варьируется в зависимости от размера компании и отрасли. Согласно исследованию, проведенному в 2020 году компанией «Делойт», женщины традиционно больше заняты в социальном секторе, в сфере образования, гостиничного бизнеса и здравоохранения, где в организациях они занимают от 39 до 42 % высших руководящих должностей. Высшие должности в горнодобывающем и энергетическом секторах, а также в верхних эшелонах власти занимают лишь 6–7 % женщин. Доля женщин в руководстве 200 крупнейших российских компаний составляет 6,5 %.¹²⁹ Что касается политики, то на женщин приходится чуть менее 16 % мест в парламенте и чуть менее 13 % министерских портфелей.¹³⁰

В рамках опроса *dena* российские участницы в качестве наиболее значимых препятствий для выхода женщин на рынок труда и продолжения карьеры в энергетическом секторе чаще всего называли гендерную предвзятость и дискриминацию в отношении женщин. Также они сталкиваются с неблагоприятными условиями в форме устаревшей культуры труда и структуры компаний, в которых в основном доминируют мужчины. Гендерная политика и меры по улучшению положения женщин со стороны компаний и правительства или законодательных органов отсутствуют там, где женщины не вовлечены в процессы принятия решений. В качестве

дополнительных препятствий для развития карьеры в энергетическом секторе участницы также назвали отсутствие примеров для подражания среди женщин и отсутствие уверенности в себе.¹³¹

Общие политические условия

Гендерная политика России находится в сложной ситуации, когда, с одной стороны, необходимо соблюдать международные обязательства по обеспечению равных прав женщин и мужчин, а с другой стороны — учитывать исторические и культурные традиции российского общества.¹³² В 2017 году российское правительство подготовило законодательную базу в целях выполнения требований Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин. В стране официально утверждена Национальная стратегия действий в интересах женщин на 2017–2022 годы. В ней предусмотрено создание соответствующих условий для полного и равноправного участия женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни общества.¹³³ Стратегия предусматривает действия по пяти основным направлениям: улучшение условий для сохранения здоровья женщин, улучшение экономического положения женщин и обеспечение роста их благосостояния, расширение доступа к профессиональному образованию и предупреждение социального неблагополучия женщин и насилия в отношении женщин, расширение участия женщин в общественно-политической жизни и совершенствование системы сбора статистических данных, отражающих положение женщин в обществе.¹³⁴

Принятию Национальной стратегии действий в интересах женщин предшествовали годы переговоров и острых дискуссий, по результатам которых после 2012 года были упразднены ранее существовавшие государственные структуры, игравшие центральную роль в обеспечении гендерного равенства.¹³⁵ Среди них были Комиссия по вопросам женщин, семьи и демографии при

¹²⁶ Годовой отчет за 2019 год. Отчет в области устойчивого развития и экологической ответственности, ПАО «Интер РАО», стр. 169

¹²⁷ Профиль страны Россия, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, стр. 297

¹²⁸ Там же.

¹²⁹ Женщины-СЕО в России. Показатели финансовой эффективности, «Делойт», 2020 г.: <https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/research-center/articles/women-ceo.html>

¹³⁰ Профиль страны Россия, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, стр. 297

¹³¹ См. приложение

¹³² https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/24/e3sconf_tpacee20_20_11021.pdf

¹³³ https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM/Website/Russian_Federation_English_.pdf

¹³⁴ Там же.

¹³⁵ С кратким обзором достижений России в области гендерной политики на тот момент можно ознакомиться здесь: <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/RUSSIAN-FEDERATION-English.pdf>

Президенте РФ, Комиссия по вопросам положения женщин в Российской Федерации при Председателе Правительства и Центр гендерной компетенции при Думе.¹³⁶ Если в 2000-х годах основное внимание в гендерной политике уделялось экономическому статусу женщин и обеспечению равного дохода от экономической деятельности, то впоследствии оно переключилось на классические «женские вопросы», которые рассматривались исключительно в контексте демографии, семьи и детей.¹³⁷ Такая направленность вызвала критику.¹³⁸ Регресс в гендерной политике также отразился в индексе глобального гендерного разрыва. В период с 2013 по 2019 год Россия опустилась с 52-го на 81-е место в мире, поскольку увеличился гендерный разрыв между женщинами и мужчинами.¹³⁹ Тем не менее, гендерное неравенство в основном касается участия женщин в политической жизни. В 2019 году Россия заняла 122-е место из чуть более 150 стран мира в этой сфере, но при этом 32-е место в экономической сфере.¹⁴⁰

Несмотря на всю критику, Национальная стратегия действий в интересах женщин является важным первым шагом, демонстрирующим политическую волю к устранению гендерного разрыва. Вместе с тем, важную роль в политике России, проводимой в отношении женщин, играет сохранение традиционных семейных ценностей, что особенно заметно проявляется в нынешних реформах демографической и семейной политики.¹⁴¹ В России не установлены гендерные квоты, направленные на повышение доли женщин на руководящих должностях.

Так же как в Украине и Казахстане, существуют нормативно-правовые препятствия, связанные с трудовым законодательством. Законодательно установленные запреты на определенные профессии, которые обычно считаются опасными для здоровья (в

том числе репродуктивного) женщин¹⁴², предотвращают или затрудняют их доступ на рынок труда по определенным профессиям¹⁴³. Несмотря на то, что правительство отменило большинство профессиональных запретов (кроме 100) в 2019 году, некоторые крупные отрасли, такие как добыча полезных ископаемых и электротехника, по-прежнему остаются недоступными для них. Приказ Министерства труда вступил в силу в январе 2021 года.¹⁴⁴ Подобно ситуации в Украине и Казахстане, запреты на трудоустройство в России также приводят к гендерной сегрегации на рынке труда, в результате чего устанавливается разделение на «женские» и «мужские» профессии. Как показывает практика, женщины, делающие карьеру в отраслях, где доминируют мужчины, чаще сталкиваются с гендерными стереотипами и предубеждениями.

Общие социальные условия

Вовлеченность гражданского общества в борьбу за права женщин и гендерное равенство получила развитие только в постсоветскую эпоху. В 1990-х годах было создано большое количество женских организаций на местном, региональном и национальном уровнях. Пожалуй, самой влиятельной женской организацией в стране является «Союз женщин России (СЖР)».¹⁴⁵ Основанный в 1990 году, он стал преемником Комитета советских женщин в статусе общественной организации.¹⁴⁶ «Союз женщин России» является общественно-государственной организацией, имеет региональные и местные подразделения (Советы женщин) и объединяет женские советы, ассоциации, федерации, комитеты и клубы, действующие на добровольной основе. Таким образом, он ведет свою деятельность по всей стране и в особенности в сельских районах. Хотя СЖР и преследует довольно консервативные цели¹⁴⁷,

¹³⁶ https://www.e3sconferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/24/e3sconf_tpacee2020_11021.pdf

¹³⁷ http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/RESOURCES_Informkultura_Russian_State_Library_Gender_Equ.pdf

¹³⁸ https://www.ela.law/Templates/media/files/Newsletter_Articles_Clients/2019%20Client%20Newsletter/November/EU/Russia_ELA%20November%20Issue_Gender%20Equality.pdf

¹³⁹ Доклады о глобальном гендерном разрыве за 2013–2020 годы: <https://www.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=global+gender+gap+report>

¹⁴⁰ Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 9 и 12

¹⁴¹ К основным документам относятся следующие: Концепция демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года, Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012–2017 годы и Концепция

государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года. См.:

https://www.unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English.pdf

¹⁴² <https://borgenproject.org/womens-rights-in-russia/>

¹⁴³ <http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102095194&backlink=1&nd=102064692&rdk=0>

¹⁴⁴ <https://www.themoscowtimes.com/2019/08/16/russia-opens-350-banned-professions-to-women-stripping-soviet-era-restrictions-a66903>

¹⁴⁵ <https://wuor.ru/>

¹⁴⁶ Должность Председателя с 2006 года занимает Екатерина Филипповна Лахова.

¹⁴⁷ Цели СЖР, среди прочего, включают в себя повышение качества жизни и социального статуса женщин в обществе, ликвидацию дискриминации в отношении женщин, гуманизацию политики в отношении женщин, семьи и

именно он оказал решающее влияние на развитие гендерной политики в стране. Реализуемые СЖР программы направлены на поддержку женщин путем предоставления им консультационных услуг и обучения их управлению бизнесом с целью развития предпринимательских навыков. Вместе с тем, СЖР также предоставляет социальную инфраструктуру для женщин и оказывает поддержку женщинам, нуждающимся в социальной помощи.¹⁴⁸ Целью СЖР является повышение конкурентоспособности женщин на рынке труда в сельских регионах. В связи с этим СЖП в рамках реализации Национальной стратегии действий в интересах женщин участвует в различных мероприятиях, проводимых в сельской местности. В частности, он оказывает содействие в открытии бизнеса женщинами в секторе МСП.¹⁴⁹

Влиятельной и признанной во всем мире платформой для обмена мнениями о роли женщин в современном обществе является Евразийский женский форум (ЕЖФ).¹⁵⁰ Целью деятельности ЕЖФ является углубление международного сотрудничества и развитие взаимодействия между руководителями-женщинами. Основная задача — вовлечение женщин в решение социально-экономических и гуманитарных проблем и обеспечение устойчивого развития. Форум способствует расширению прав и возможностей женщин и укреплению их роли в политике и экономике. Участницами форума являются представительницы политики, бизнеса, науки, общественных институтов и некоммерческих организаций, а также видные женщины-лидеры, представляющие международные женские движения из разных стран мира. С 2015 года каждые три года Форум организует международные конференции, в которых принимают участие более 1000 человек из 80 стран. Последний форум прошел в Санкт-Петербурге в 2018 году, его открыл президент России Владимир Путин.¹⁵¹ По итогам встреч в рамках Форума разрабатываются конкретные инициативы и проекты как в России, так и на международном уровне.¹⁵²

Идея основания Форума восходит к Председателю Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации Валентине Матвиенко. В связи с этим организаторами Форума также являются Совет Федерации РФ и Межпарламентская Ассамблея государств-участников Содружества Независимых Государств (СНГ).¹⁵³ Итоговые решения Форума претворяются в жизнь Советом Евразийского женского форума, который также реализовывает проекты и программы, направленные на улучшение положения женщин.¹⁵⁴ На международном уровне Совет ЕЖФ поддерживает обмен опытом и знаниями с женщинами-руководителями и международными организациями. На национальном уровне он вносит вклад в реализацию Национальной стратегии действий в интересах женщин. С этой целью совет ЕЖФ реализует проекты, которые финансирует правительство, например: «Женщины в цифровой экономике», «Проект STEM», «Развитие женского предпринимательства» и «Женщины за устойчивое промышленное развитие». Последняя направлена на привлечение большего числа студенток к карьере в областях, связанных с точными науками.¹⁵⁵ Среди других проектов и инициатив, продвигаемых Советом ЕЖФ: «Стереотипы в отношении женщин и их экономические последствия», «Школа наставничества и женщины-лидеры». ¹⁵⁶ Благодаря усилиям Евразийского женского сообщества также было создано независимое информационное агентство Global Women Media¹⁵⁷. На своем сайте агентство демонстрирует примеры для подражания среди женщин и пытается использовать их истории для разрушения стереотипов, связанных с традиционным распределением ролей по половому признаку. Агентство также оказывает практическую помощь, предоставляя информацию о важных событиях и занимаясь составлением реестра российских женских организаций.¹⁵⁸

Женские сетевые сообщества

Наиболее значимым женским сетевым сообществом в энергетическом секторе России является инициатива

детей, построение сильной, стабильной, нравственно здоровой и процветающей России.

¹⁴⁸https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English_.pdf

¹⁴⁹ Там же.

¹⁵⁰ <https://eawf.ru/en/about/agenda/>

¹⁵¹ <http://en.kremlin.ru/events/president/news/58598>

¹⁵² <https://roscongress.org/en/events/evraziyskiy-zhenskiy-forum-2018/about/> и <https://eawf.ru/en/projects/proekty-soveta-evraziyskogo-zhenskogo-foruma/>

¹⁵³ <https://eawf.ru/en/about/agenda/>

¹⁵⁴ Совет Евразийского женского форума был учрежден Советом Федерации Федерального Собрания Российской Федерации.

¹⁵⁵ https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM_Website/Russian_Federation_English_.pdf

¹⁵⁶ <http://eawfpress.ru/en/news/main/ewf/new-initiatives-of-the-council-of-the-eurasian-women-s-forum/>

¹⁵⁷ Агентство носит официальное название — информационное агентство Global Women Media. Его основал Институт гуманитарного образования и информационных технологий, независимая некоммерческая организация в сфере высшего образования. Главный редактор — Марина Волынкина.

¹⁵⁸ Там же.

«Женщины в энергетике». Пока еще женское сетевое сообщество слабо организовано и все общение осуществляется через социальные сети¹⁵⁹, но оно делает шаги к оформлению в качестве неправительственной организации. Инициатор и основатель проекта д-р Татьяна Митрова, известный эксперт в области энергетики из России, уже несколько лет занимается вопросами повышения роли женщин в энергетическом секторе и расширения их карьерных возможностей.¹⁶⁰ Женское сетевое сообщество объединяет женщин из отрасли, способствует обмену опытом и знаниями между ними, обеспечивает свое продвижение на национальном и международном уровнях, является источником взаимной поддержки, экспертизы, вдохновения и мотивации.

Татьяна Митрова описывает сеть как своего рода сестринство.¹⁶¹ Это сетевое сообщество пользуется большой популярностью в профессиональной среде, хотя число его участниц неизвестно, оно получает поддержку Министерства энергетики России. Статс-секретарь-заместитель Министра энергетики Анастасия Бондаренко приняла участие в первой официальной деловой встрече сети в декабре 2019 года, чтобы обсудить роль женщин в энергетическом секторе и пути обеспечения недискриминационного доступа к техническим профессиям. Кроме того, были определены тематические области и мероприятия для совместного сотрудничества.

В частности, планируется регулярное проведение сетевых встреч и подготовка документа с изложением позиции всех женских ассоциаций этой отрасли в России. Структура «Женщины в энергетике» также взяла на себя обязательства по созданию информационной платформы с целью накопления актуальной информации из российских и международных источников, сбору и оценке статистических данных и подготовке отчетности о проектах и деятельности сети.¹⁶² Платформа

реализована на базе сайта Российского национального комитета СИГРЭ.¹⁶³

CIGRE Women in Engineering (WiE)¹⁶⁴ — это международный форум, содействующий профессиональному развитию женщин-инженеров. Здесь женщины могут обмениваться опытом и налаживать международные связи, поскольку СИГРЕ представлена в 90 странах. Женские сетевые сообщества WiE действуют в 20 странах, в том числе и в России.¹⁶⁵ Их цель — заинтересовать как можно больше женщин техническими дисциплинами, поддержать их в профессиональной реализации, устойчиво увеличивать их вклад в электроэнергетику и энергетику и демонстрировать примеры для подражания.

«Женщины в советах директоров, Россия»¹⁶⁶ — это одновременно информационный портал и платформа для общения и наставничества, предназначенная для женщин, занимающих руководящие должности и входящих в правление.¹⁶⁷ Миссия этой сети — наладить связи опытных женщин-лидеров с молодыми талантами, помочь последним приобрести навыки стратегического управления и подготовить их к руководящим должностям. Сеть «Женщины в советах директоров» не только занимается вопросами обучения женщин, но также сопровождает и поддерживает их на пути становления как успешных руководителей. Наставничество, образовательные программы, тренинги и сетевые встречи позволяют передавать управленческий опыт и делиться советами по планированию карьеры. Своей работой организация «Женщины в советах директоров» стремится внести свой вклад в расширение представительства женщин на руководящих должностях, например, в правлениях российских компаний. Недавно сеть опубликовала исследование о роли женщин в советах директоров ТОП100 российских публичных компаний.¹⁶⁸

¹⁵⁹ <https://www.facebook.com/womeninenergyrus/>

¹⁶⁰ <http://eawfpress.ru/en/news/expert/ecology/tatyana-mitrova-zhenshchiny-i-energiya/>

¹⁶¹ Информация о женском сетевом сообществе «Женщины в энергетике» получена в ходе интервью с инициатором сети Татьяной Митровой, состоявшегося 17 ноября 2020 года.

¹⁶² Там же.

¹⁶³ СИГРЕ (CIGRE) используется как сокращение для Conseil International des Grands Réseaux Électriques (Международный совет по большим электрическим системам). Является некоммерческой организацией и рассматривается как наиболее значимая международная научно-техническая структура для обмена информацией в области высоковольтных технологий. Штаб-квартира СИГРЕ находится в Париже. СИГРЕ насчитывает около 8 000

участников из 90 стран мира и поддерживается национальными комитетами на уровне стран. В центре внимания национальных комитетов находятся, в частности, вопросы содействия женщинам по включению в состав рабочих комиссий и руководящих органов. См.:

<http://www.cigre.ru/en/rnk/about/>

¹⁶⁴ <https://www.cigre.org/GB/community/women-in-energy>

¹⁶⁵ Председателем СИГРЕ WiE Российского национального комитета является Ольга Фролова.

¹⁶⁶ https://womenonboards.ru/main_eng

¹⁶⁷ В настоящее время сеть возглавляют Елена Речкалова и Екатерина Кравцова.

¹⁶⁸ https://drive.google.com/file/d/14HD6qRg2bhy68xzj3_5Bei15KLeLNV6r/view

ИНТЕРВЬЮ DENA



Д-р Татьяна Митрова

Д-р Татьяна Митрова — одна из самых известных российских женщин-экспертов в области энергетики. Имеет более 20 лет опыта работы в области анализа энергетических рынков и энергетической политики России. Также она хорошо осведомлена в вопросах организации и регулирования отрасли. Работала с российскими и зарубежными энергетическими компаниями и университетами, российскими министерствами, а также международными организациями и аналитическими центрами. Защитила диссертацию по экономике на тему рынков природного газа. Татьяна Митрова — соучредитель женского сетевого сообщества «Женщины в энергетике». Является первой женщиной в совете директоров «Новатэка», крупнейшей российской частной энергетической компании, занимающейся добычей природного газа. В настоящее время занимает позицию независимого члена Совета Директоров. В этой роли она представляет интересы акционеров и, таким образом, отвечает за стабильность компании в долгосрочной перспективе. Осуществляет анализ стратегии компании в соответствии с критериями устойчивого развития и побуждает компанию диверсифицировать свою бизнес-модель с использованием «зеленых» решений. Татьяна Митрова также входит в правление Schlumberger AG, крупнейшей в мире компании по разведке нефти и оказанию нефтесервисных услуг.

«Я верю в прогресс и успех энергетического поворота. Моя миссия заключается в популяризации цели создания устойчивой энергетической системы и вовлечении как можно большего числа людей в движение по переходу на экологически безопасные технологии. Я убеждена, что энергетический поворот — это лишь вопрос времени. Каждая страна найдет свой собственный путь. Декарбонизация — это самый большой двигатель перемен, создающий новые бизнес-модели и инновационные идеи».

«Для достижения успеха важны любовь, страсть, вдохновение и значимость решаемой задачи. Другой важный фактор успеха — это проявление инициативы. Третий залог успеха — это общение с разными людьми, поиск новых перспектив и идей. Женские сетевые сообщества способствуют личностному развитию и побуждают женщин добиваться своих целей. Общаясь друг с другом, женщины обретают уверенность в себе и взаимную поддержку. Молодым женщинам я всегда говорю: смело идите на риск, если вы загорелись идеей. Ведь энергетический сектор предлагает так много возможностей для профессионального развития».

Заключение

Женщины составляют чуть более половины населения России. Их участие в трудовой деятельности почти паритетное. С гендерным разрывом в 25 % в сфере участия женщин в экономической жизни Россия находится в наилучшем положении по сравнению с Украиной, Казахстаном, Узбекистаном, Турцией и Ираном. Женщины в России в целом хорошо образованы и добиваются более высокого уровня подготовки, чем мужчины. Доля женщин среди выпускников институтов и университетов по специальностям, связанным с точными науками или энергетикой, неизвестна. Тем не менее, в рамках Национальной стратегии действий в интересах женщин, поставлена задача добиться улучшения статистических данных, связанных с положением женщин. Какова ситуация с гендерным распределением в высших учебных заведениях, еще предстоит выяснить.

Доля женщин на руководящих уровнях варьируется в значительной степени. В то время как они неплохо представлены среди руководителей среднего звена, на высших руководящих должностях и в правлениях их количество недостаточно. Процентный показатель участия женщин также зависит от размера компании и сектора. Женщины преимущественно заняты в сфере услуг и торговле. В сфере образования, гостиничного бизнеса и здравоохранения они занимают почти столько же руководящих должностей, сколько и мужчины. Женщины недостаточно представлены в энергетическом секторе, при том, что их доля, вероятно, несколько выше в отраслях, связанных с возобновляемыми источниками энергии. На уровне квалифицированных специалистов женщины здесь представлены более чем достаточно. Однако доля женщин резко снижается по мере повышения уровня иерархии.

В 2017 году благодаря Национальной стратегии действий в интересах женщин в России была создана комплексная основа для полного и равноправного участия женщин в политической, экономической, социальной и культурной сферах жизни общества. Тем не менее, усилия, предпринимаемые в этом плане на политическом уровне, гораздо менее масштабны, чем в Казахстане и Узбекистане. Каким образом будет реализовываться Национальная стратегия России в энергетическом секторе, неизвестно. К тому же, традиционным семейным ценностям в гендерной политике России по-прежнему отводится ведущее место. Общие условия, позволяющие совмещать обязанности матери и работу, улучшаются, но при этом вопросы совмещения работы и семьи отцом остаются за рамками обсуждения. Кроме того, не хватает

механизмов, позволяющих обеспечить гибкие формы занятости для обоих родителей. После упразднения центральных институтов по вопросам гендерного равенства после прихода к власти Владимира Путина в 2012 году гендерный разрыв в России увеличился, особенно в политическом плане, в результате чего в глобальном рейтинге Россия опустилась на 30 позиций.

Положительным моментом является то, что в рамках Национальной стратегии действий в интересах женщин был отменен ряд запретов на трудоустройство женщин, аналогичных тем, которые действовали в Украине и Казахстане. Однако профессии, относящиеся к энергетическому сектору, остались незатронутыми и по-прежнему ассоциируются с мужскими. Хотя проводимая политика и предусматривает важные шаги в направлении обеспечения гендерного равенства, никакие меры по повышению осведомленности в вопросах гендерного равенства не рассматриваются. Исходя из этого можно предположить, что существующая гендерная политика не приведет к серьезному изменению ситуации с традиционным распределением ролей между мужчинами и женщинами, и что рынок труда останется сегрегированным по гендерному признаку.

Гендерные стереотипы и предвзятость считаются самыми большими препятствиями для карьерного роста российских женщин, занятых в энергетическом секторе. Как показал опрос *depa*, среди возможных решений, которые позволили бы преодолеть существующую ситуацию, женщины видят прежде всего изменение традиционно доминирующей мужской трудовой и корпоративной культуры. Опрошенные женщины-эксперты в области энергетики также важную роль отводят сетевым

сообществам, которые способствуют карьерному росту женщин. По их мнению, для улучшения ситуации с гендерным разнообразием также необходимо внедрение гендерной и инклюзивной политики и принятие соответствующих мер в компаниях. Также они видят необходимость в том, чтобы законодатели наверстали упущенное, например, путем заметного расширения участия женщин в процессах принятия решений в политике и бизнесе путем введения гендерных квот. Помимо этого, способствовать их профессиональному росту в отраслях, где доминируют мужчины, могло бы большее количество примеров для подражания среди женщин.¹⁶⁹

Женские организации и инициативы вносят важный вклад в улучшение положения женщин в России. Среди наиболее значимых игроков — Евразийский женский форум и женское сетевое сообщество «Женщины в энергетике». В то время как Евразийский женский форум финансируется государством, «Женщины в энергетике» намерены получить статус неправительственной организации. Организация «Женщины в энергетике» действует с 2019 года и обладает большим потенциалом для улучшения карьерных возможностей женщин в энергетическом секторе путем активного гражданского участия.

Разрушение патриархальных устоев могло бы сыграть ключевую роль в обеспечении гендерного равенства в России. Для расширения политического и экономического участия женщин и устранения гендерной дискриминации в долгосрочной перспективе необходимы дальнейшие усилия на социальном, экономическом и законодательном уровнях.

¹⁶⁹ См. приложение

Профиль страны Узбекистан

Узбекистан не представлен в Индексе глобального гендерного разрыва, однако имеется ряд альтернативных гендерно-ориентированных индексов. В Глобальном индексе гендерного неравенства (GII)¹⁷⁰ в 2018 году Узбекистан занял 64-е место из 162 рассматриваемых стран мира.¹⁷¹ Согласно GII, Узбекистан демонстрирует очень хорошие показатели в таких областях, как образование и здравоохранение, где в среднем почти достиг гендерного равенства. С другой стороны, наблюдается значительный дисбаланс в таких сферах, как политика и экономика.

Рынок труда

Коэффициент экономической активности в Узбекистане в 2019 году был близок к 69 %.¹⁷² При этом занятость среди женщин трудоспособного возраста была на уровне почти 56 %, ¹⁷³ а среди мужчин трудоспособного возраста — почти 82 %¹⁷⁴. Вся рабочая сила страны в 2019 году на 59 % состояла из мужчин¹⁷⁵ и на 41 % из женщин.¹⁷⁶ Наибольшая доля валового внутреннего продукта в Узбекистане приходится на сектор услуг — 36,3 %, затем следует промышленный сектор — 28,5 %, далее — сельское, лесное и рыбное хозяйство — 28,2 %.¹⁷⁷ Для энергетического сектора Узбекистана (является частью промышленного сектора) особенное значение имеет добыча природного газа и нефти. Здесь Узбекистан занимает третье место среди членов Содружества Независимых Государств (СНГ).¹⁷⁸

В Узбекистане, как и в большинстве стран Восточной Европы и Центральной Азии, рынок труда

сегрегирован по гендерному признаку: большинство женщин заняты на низкооплачиваемых работах в сфере образования, здравоохранения и социальной помощи. Мужчины же, напротив, в основном представлены в технически ориентированных секторах, где они получают сравнительно более высокие доходы.¹⁷⁹ По данным Национальной статистической службы, в 2019 году женщины со значительным перевесом преобладали в секторе здравоохранения и социального обеспечения, составив 75,7 % от общего числа. Доля женщин в секторах образования, культуры и искусства также была очень высокой — 76,8 %. Напротив, женщины были крайне слабо представлены в строительной отрасли, где их доля составляла 6,2 %. В финансовом секторе и секторе информационно-коммуникационных технологий женщины составляют около одной трети рабочей силы. В промышленном секторе женщины представлены гораздо шире — на

¹⁷⁰ Индекс гендерного неравенства (GII) является социальным индикатором ситуации с гендерным равенством в странах мира, он ежегодно публикуется Программой развития ООН (ПРООН) с 2010 года. Индекс GII отражает неравенство между мужчинами и женщинами в трех сферах: здоровье, расширение прав и возможностей и экономическая деятельность. В сфере расширения прав и возможностей оценивается участие в политической жизни и доступ к образованию. Индекс гендерного неравенства интерпретируется как потеря в развитии потенциала человека вследствие гендерного неравенства. Чем ниже GII, тем в менее невыгодном положении по сравнению с мужчинами находятся женщины в рассматриваемых сферах.

¹⁷¹ Доклад о человеческом развитии за 2019 год. Неравенство в развитии человечества в XXI веке. Краткая информация по странам в Докладе о человеческом развитии за 2019 год. Узбекистан, ПРООН: http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf

¹⁷² <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁷³ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁷⁴ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

¹⁷⁵ <https://gender.stat.uz/files/213/qJanuary-march-2018/845/January-march-2018.pdf?preview=1>. Для Узбекистана международные показатели и данные экономического анализа также предоставляются Агентством США по международному развитию (USAID): <https://idea.usaid.gov/cd/uzbekistan/economy>

¹⁷⁶ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

¹⁷⁷ <https://stat.uz/en/press-center/news-of-committee/7610-yalpi-ichki-mahsulotni-ishlab-chiqarish-2020-yil-yanvar-sentabr-3>

¹⁷⁸ https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Review%202020%20-%20on%20the%20day%20reminder&dm_i=1PGC%2C6WM5E%2COVOLQ4%2CRQW75%2C1

¹⁷⁹ Обновленная гендерная оценка по стране Узбекистан, декабрь 2018 г., стр. 11

их долю приходилось 44 % от общего числа занятых.¹⁸⁰

Доступ к образованию в равной степени имеют как женщины, так и мужчины, несмотря на некоторые особенности в сельской местности. 99,9 % взрослых женщин и мужчин окончили как минимум среднюю школу.¹⁸¹ В то же время, существуют диспропорции в получении образования в высших учебных заведениях. Среди студентов, начавших обучение в 2019/2020 годах, 38,3 % составляют женщины и 61,7 % — мужчины.¹⁸² По сравнению с Украиной, Россией и Казахстаном, в Узбекистане меньшее количество женщин выбирают учебу в вузах. В частности, женщины традиционно недостаточно представлены в технически ориентированных дисциплинах, таких как инженерное дело, строительство и производство — менее 5 %.¹⁸³

Сравнительно небольшое количество женщин с высоким уровнем образования также отражается на количестве занимаемых ими руководящих должностей в бизнесе и политике. В 2019 году женщины в Узбекистане возглавляли только 11 % предприятий.¹⁸⁴ В собственности женщин находилось чуть менее 15 % процентов всех фирм.¹⁸⁵ Агентство США по международному развитию объясняет недостаточную представленность женщин-учредителей тем, что женщины находятся в неблагоприятном положении в плане доступа к начальному капиталу, а также финансовым услугам по сравнению с мужчинами. А это затрудняет реализацию женщинами собственных бизнес-идей.¹⁸⁶ Женщины также недостаточно представлены на руководящих должностях в политике: в 2017 году женщины составляли 16,4 % членов парламента.¹⁸⁷ Однако на районном уровне доля женщин выше — от 23 до 25 %. В недавно созданном Министерстве энергетики Узбекистана доля женщин составила 14,5 %. В то же время женщины занимали лишь 1 %

руководящих должностей высшего и среднего звена.¹⁸⁸

В настоящее время информация о гендерном распределении по секторам, прежде всего в энергетическом сегменте, отсутствует. Данные за период с 2014 по 2017 годы были опубликованы Азиатским банком развития (АБР) в рамках исследования «Узбекистан: гендерная оценка страны»¹⁸⁹ за 2014 и 2018 годы. Энергетический сектор в Узбекистане находится преимущественно в руках государства, управляется государственно-акционерным энергетическим концерном «Узбекэнерго»¹⁹⁰ и контролируется несколькими министерствами. Для выявления гендерного неравенства в энергетическом секторе АБР изучил данные по занятости в «Узбекэнерго» с распределением по полу и должностям. В период с 2014 по 2017 год женщины в среднем составляли 17 % всех сотрудников концерна. АБР обнаружил значительные различия в гендерном распределении в сфере занятости между городами и сельскими районами. Если в столице Ташкенте в 2014 году женщины составляли более 40 % рабочей силы, то в сельской местности на их долю приходилось всего от 10 до чуть менее 30 %. В высшем руководстве «Узбекэнерго» не было ни одной женщины. В 2017 году доля женщин на руководящих должностях в среднем составляла чуть более 23 %. Если до 2016 года включительно в группах технического персонала женщины были представлены почти наравне с мужчинами, то в 2017 году доля женщин снизилась до чуть менее 13 %. Аналогичное гендерное распределение и в сфере технического обслуживания, например, установок. Здесь доля женщин от общего числа занятых мужчин и женщин составляла 15 %.¹⁹¹

В исследовании АБР причины недостаточной представленности женщин в энергетическом секторе

¹⁸⁰ <https://gender.stat.uz/files/209/qrJanuary-march-2019/769/January-March-2019.pdf>

¹⁸¹ Обновленная гендерная оценка по стране Узбекистан, декабрь 2018 г., Азиатский банк развития, стр. 67

¹⁸² <https://gender.stat.uz/files/239/qr2013/1032/January-march.pdf>

¹⁸³ Обновленная гендерная оценка по стране Узбекистан, декабрь 2018 г., Азиатский банк развития, стр. 72

¹⁸⁴ <https://gender.stat.uz/en/>

¹⁸⁵ Там же.

¹⁸⁶ <https://idea.usaid.gov/women-e3/uzbekistan>

¹⁸⁷ Гендерная оценка по стране Узбекистан. Обновленные данные. Декабрь 2018 г., Азиатский банк развития (АБР), стр. 10

¹⁸⁸ Там же.

¹⁸⁹ С отчетами можно ознакомиться на следующих страницах: <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional->

<document/42767/files/uzbekistan-country-gender-assessment.pdf> и

<https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/479841/uzbekistan-country-gender-assessment-update.pdf>

¹⁹⁰ В состав «Узбекэнерго» входят 49 компаний, в том числе 36 акционерных обществ, шесть унитарных компаний и восемь обществ с ограниченной ответственностью.

<https://www.devex.com/organizations/jsc-uzbekenergo-41564>

¹⁹¹ Гендерная оценка по стране Узбекистан. Обновленные данные. Декабрь 2018 г., Азиатский банк развития (АБР), стр. 19–20. Интересы женщин-работниц в «Узбекэнерго» представляют, в частности, женские комитеты собственных профсоюзов компании.

объясняются, среди прочего, невысоким уровнем образования и профессиональной квалификации, отсутствием информации о потенциальных и доступных вариантах трудоустройства, ограниченными возможностями повышения квалификации и преобладающими стереотипами, а также социальной ролью женщин в семье и обществе. Профессии в энергетическом секторе традиционно воспринимаются как связанные с риском и поэтому считаются неподходящими для женщин. Кроме того, при принятии решения о карьере женщины, как правило, меньше мотивированы на успех и перспективы трудоустройства, чем мужчины. Скорее, они стремятся получить квалификацию, которая положительно повлияет на их семейную жизнь. В сельской местности препятствия для женщин становятся более серьезными, что делает их менее конкурентоспособными на рынке труда по сравнению с женщинами, живущими в городах. Прежде всего, это связано с тем, что у них нет необходимого уровня образования и профессиональной квалификации, а также соответствующих навыков.¹⁹² Кроме того, отсутствует государственная и отраслевая гендерная политика и поддержка женщин в секторах получения образования, где доминируют мужчины.¹⁹³

Результаты опроса *depa* 2020 года подтверждают, что, помимо прочего, отсутствие навыков и компетенций являются самыми большими препятствиями для узбекских женщин на пути к профессиональному успеху в энергетическом секторе. Но определяющим для карьеры в энергетическом секторе фактором является не только образование. По мнению участниц, большими препятствиями являются отсутствие сетевых сообществ, которые бы занимались поддержкой женщин в отрасли, а также недостаточное количество примеров для подражания среди женщин. Что касается компаний, то в качестве дополнительных причин неблагоприятного положения женщин участницы называли устаревшие культуру труда и структуры компаний, в которых в основном доминируют мужчины.¹⁹⁴

Недавний опрос сотрудников Министерства энергетики Узбекистана, проведенный Азиатским банком развития (АБР) в 2020 году, показал, что коллеги-мужчины практически ничего не знают о

гендерном неравенстве. В целом существует недостаточное понимание гендерных вопросов среди сотрудников. Со своей стороны, женщины хотели бы добиться проведения открытой дискуссии о том, как можно обеспечить гендерное равенство. Также они хотели бы получить концепцию по вопросам интеграции равных возможностей и необходимые финансовые ресурсы для реализации запланированных мер с целью снижения проявлений гендерной дискриминации в их отношении.¹⁹⁵

Общие политические условия

Узбекистан начал проведение серии комплексных реформ в рамках Стратегии действий по дальнейшему развитию страны на период с 2017 по 2021 годы, охватывающей государственный сектор, бизнес, судебную систему и социальную сферу. Целью реформ является расширение экономического, политического и социального участия женщин. В 2019 году правительство Узбекистана приняло первый в стране закон о гендерном равенстве. Закон «О гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин» демонстрирует твердую позицию страны в борьбе с дискриминацией по половому признаку и обеспечивает равные права для женщин и мужчин — это амбициозная цель, направленная на разрушение традиционных ролевых моделей и гендерных стереотипов.¹⁹⁶ Закон требует интеграции гендерного равенства во все сферы жизни, такие как государственное управление, прием на работу, открытие собственного дела, а также улучшения ситуации с доступом к высшему образованию и разрешением семейных споров. В том же году правительство отменяет запреты на работу женщин в некоторых отраслях промышленности, включая нефтегазовый сектор. При этом поставлена цель — упростить доступ женщин в сектора, где доминируют мужчины, обеспечить занятость девушек и женщин, способствовать расширению их экономических возможностей и развитию их предпринимательской деятельности.

С учреждением Национальной комиссии по вопросам обеспечения гендерного равенства при Сенате¹⁹⁷ и нового министерства — Министерства по поддержке махалли и семьи Республики Узбекистан¹⁹⁸ — правительство создало важнейшую

¹⁹² Гендерная оценка по стране Узбекистан. Обновленные данные. Декабрь 2018 г., Азиатский банк развития (АБР), стр. 11

¹⁹³ Гендерная оценка по стране Узбекистан. Обновленные данные. Декабрь 2018 г., Азиатский банк развития, стр. 72

¹⁹⁴ См. приложение

¹⁹⁵ Программа реформирования энергетического сектора. Гендерная оценка, июль 2020 г., Азиатский банк развития

(АБР), стр. 18–21: <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/54269-001-sd-04.pdf>

¹⁹⁶ <https://www.usaid.gov/uzbekistan/program-updates/dec-2019-uzbekistan-passes-law-gender-equality>

¹⁹⁷ <https://www.gazeta.uz/ru/2019/07/31/women/>

¹⁹⁸ <http://www.uzdaily.com/en/post/54895>

институциональную основу для продвижения гендерного равенства и разработки национальной стратегии в этом направлении.¹⁹⁹ Существовавший ранее важнейший национальный институт как движущая сила в борьбе за достижение гендерного равенства — Комитет женщин Узбекистана (КЖУ) — был поглощен вновь созданными институтами. КЖУ являлся неправительственной организацией, которая была создана при поддержке правительства Узбекистана. Комитет женщин действовал по всей стране, был связан с каждым административным органом и мог осуществлять свою деятельность как в городских агломерациях, так и в сельских регионах. КЖУ тесно сотрудничал с международными организациями, такими как Программа развития Организации объединенных наций (ПРООН)²⁰⁰, «ООН Женщины»²⁰¹ и Азиатский банк развития²⁰².

В начале октября 2020 года Министерство энергетики Узбекистана приняло дорожную карту по реализации национальной стратегии в области гендерного равенства.²⁰³ В ее рамках были поставлены следующие задачи: с одной стороны, политика министерства в отношении человеческих ресурсов должна быть изменена таким образом, чтобы в будущем учитывались гендерные аспекты. Принятие конкретных мер должно обеспечивать равные возможности и превентивное противодействие гендерной дискриминации. Цель — сократить случаи дискриминации в отношении женщин, особенно в энергетических и инфраструктурных проектах. Энергетическим компаниям рекомендуется соответствующим образом развивать свою корпоративную культуру.²⁰⁴

Последние события в Узбекистане демонстрируют явную активизацию институциональной гендерной политики во всех сферах жизни. В частности, позитивное влияние оказывают меры по реализации национальной стратегии, направленной на обеспечение гендерного равенства в энергетическом секторе. В какой степени запланированные реформы окажут влияние и приведут к ощутимым изменениям, еще предстоит выяснить. В этой связи было бы желательно организовать сопутствующий

мониторинг и провести непрерывную статистическую оценку динамики изменения гендерного распределения в энергетическом секторе и высшем образовании.

Общие социальные условия

В гражданском обществе Узбекистана доминируют так называемые махалли.²⁰⁵ Махалли — это органы самоуправления, которые традиционно играют важную роль в социально-экономическом развитии общества. В настоящее время ландшафт гражданского общества более разнообразен, в дополнение к традиционной системе махалли он включает в себя частный сектор, местные демократические инициативы, правительственные инициативы и политические партии. Среди первых организаций гражданского общества, образовавшихся в 1990-х годах, была Ассоциация деловых женщин Узбекистана (АДЖ) или «Тадбиркор аёл». Ассоциация стала первой женской организацией в Центральной Азии. Правительство с самого начала поддерживало создание неправительственных организаций. Благодаря этому в сфере содействия развитию женщин появился Комитет женщин Узбекистана (КЖУ).

Начиная с середины 1990-х годов, инициативы гражданского общества в Узбекистане стали получать поддержку со стороны международных организаций. Среди них, например, Агентство США по международному развитию (USAID), Программа развития ООН (ПРООН), Фонд Конрада Аденауэра, Организация по безопасности и сотрудничеству в Европе (ОБСЕ), а позднее к ним присоединился и Всемирный банк.²⁰⁶ Азиатский банк развития (АБР) является одним из важнейших партнеров Узбекистана в содействии устойчивому развитию и гендерному равенству.²⁰⁷ Осуществляя свою деятельность в Узбекистане с 1995 года, АБР финансирует, среди прочего, проекты, которые позволяют упростить доступ девушек и женщин к возможностям образования и трудоустройства и способствуют устранению гендерного разрыва. АБР тесно сотрудничал с Комитетом женщин Узбекистана (КЖУ) и опубликовал ряд исследований о социально-

¹⁹⁹ Программа реформирования энергетического сектора. Гендерная оценка, июль 2020 г., Азиатский банк развития (АБР), стр. 13

²⁰⁰ <https://www.uz.undp.org/content/uzbekistan/en/home/presscenter/pressreleases/2017/11/20/wc-undp-will-promote-women-empowerment.html>

²⁰¹ <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2012/03/uzbek-womens-committee>

²⁰² Сотрудничество осуществлялось в рамках работы над следующими публикациями: «Женщины и мужчины в Узбекистане, 2007–2010 гг., статистический бюллетень»,

статистические данные и сведения в гендерном разрезе, и серия исследований «Узбекистан. Гендерная оценка страны» за 2005, 2014 и 2018 годы, в которых освещаются социально-экономические аспекты гендерного равенства или неравенства.

²⁰³ <http://minenergy.uz/ru/news/view/854>

²⁰⁴ Там же.

²⁰⁵ <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29303/csb-uzb.pdf>

²⁰⁶ Там же.

²⁰⁷ <https://www.adb.org/countries/uzbekistan/main>

экономическом влиянии переходного периода в Узбекистане на гендерное равенство. Таким образом, АБР внес важный вклад в повышение прозрачности и улучшение статистических данных. Большая часть проектов АБР в энергетическом секторе направлена на улучшение доступа потребителей к энергоносителям, повышение энергоэффективности, модернизацию энергоснабжения, расширение технических возможностей производства электроэнергии, оптимизацию распределения электроэнергии и развитие регионального сотрудничества. Некоторые из проектов предусматривают конкретные мероприятия по продвижению гендерного равенства. С 2016 года АБР проводит гендерную политику в энергетическом секторе по четырем основным направлениям: интеграция принципов гендерного равенства в нормативно-правовую базу сектора, повышение осведомленности о гендерном равенстве среди сотрудников «Узбекэнерго», развитие женского лидерства и реформирование системы образования для упрощения доступа женщин к получению образования в технических университетах, связанных с энергетикой. Одна из десяти мер гендерной политики включает в себя введение 30%-ной квоты для женщин на руководящих должностях и 40%-ной — для работающих женщин в целом.²⁰⁸

Инициативы гражданского общества в чисто технических или связанных с энергетикой областях в Узбекистане практически не распространены. Бюро Государственного департамента США по вопросам образования и культуры (ECA) учредило Международную программу наставничества и студенческого обмена TechWomen²⁰⁹, которая находится в ведении Института международного образования²¹⁰ (IIE). Целью TechWomen является формирование следующего поколения женщин-лидеров в областях, связанных с точными науками. TechWomen организует общение молодых перспективных женщин из Африки, Азии и Ближнего Востока с женщинами из США в рамках пятидневной программы, которая проводится в Калифорнии, недалеко от Кремниевой долины. Участники получают доступ к сетям, ресурсам и знаниям, а также поддержку в плане профессионального развития. После участия в этой

программе они часто становятся примером для подражания для других девушек и женщин в своих странах и могут делиться с ними своими знаниями. Даже после завершения программы участницы поддерживают связь друг с другом, принимая участие в поездках делегаций и сетевых встречах, таких как Центрально-азиатская неделя «Женщины в науке и технологиях» в Ташкенте, Узбекистан²¹¹.

Основанная в 2019 году, Tech4Impact²¹² представляет собой некоммерческую неправительственную организацию (НПО), которая является одной из первых структур гражданского общества, занимающихся расширением возможностей девушек и женщин в областях, связанных с технологиями, в контексте устойчивого развития. Tech4Impact в креативной форме знакомит девушек с дисциплинами в области точных наук (STEM), демонстрирует им возможности карьерного роста в технологических областях и является первопроходцем в этой области. Деятельность Tech4Impact направлена на поддержку инноваций, зеленых технологий, стартапов, девушек и женщин-учредителей в Узбекистане и Центральной Азии. Соучредителем НПО является Саида Юсупова, пионер в области возобновляемых источников энергии. В 2016 году она основала консалтинговую компанию Green Business Innovation²¹³, с помощью которой реализовала первые в Узбекистане проекты солнечных и ветряных электростанций, то есть одной из первых начала осваивать рынок возобновляемых источников энергии в Узбекистане.²¹⁴ Ее профессиональная и гражданская деятельность направлена на улучшение положения женщин и девушек. Tech4Impact проводит различные мероприятия и нацелена на различные группы.²¹⁵ Среди них, например, Центрально-азиатская неделя «Женщины в науке и технологиях» с участием представителей из Центральной Азии, Кремниевой долины и Великобритании. В течение недели женщины-эксперты получают возможность заявить о себе, обменяться идеями и наладить контакты друг с другом. Green Business Innovation также проводит в Узбекистане ClimateLaunchpad — международный конкурс идей «зеленого» бизнеса. Узбекистан впервые принял участие в этом конкурсе в 2019 году. В рамках конкурса Technovation Girls Uzbekistan²¹⁶ девочки и девушки в возрасте от 10 до 18 лет учатся

²⁰⁸ Гендерная оценка по стране Узбекистан. Обновленные данные. Декабрь 2018 г., Азиатский банк развития, стр. 20

²⁰⁹ <https://eca.state.gov/about-bureau>

²¹⁰ <https://www.iie.org/>

²¹¹ <https://www.techwomen.org/uncategorized/uzbekistan-day-3-uniting-women-and-girls-in-science>

²¹² <http://tech4impact.uz/en/about/>

²¹³ <http://gbi-consult.com/de/>

²¹⁴ С помощью компании Green Business Innovation Саида Юсупова реализовала первые проекты солнечных и ветряных электростанций в Узбекистане. Компания объединяет цели устойчивого развития с экологически чистыми бизнес-моделями.

²¹⁵ <http://tech4impact.uz/en/category/programmes/>

²¹⁶ С видеозаписями конкурса можно ознакомиться на YouTube:

решать социальные проблемы в своих сообществах с помощью информационных технологий.²¹⁷

Участницы работают в командах над разработкой проекта, связанного с Целями устойчивого развития. Проект Curiosity Maker Space предоставляет пространство для творческой разработки инновационных идей и решений с использованием методов дизайн-мышления. Maker Space в Ташкенте работает при поддержке посольства США.

Деятельность Tech4Impact является примером с нескольких точек зрения. Это первая узбекская НПО, которая занимается продвижением девушек и женщин в области точных наук (STEM), одновременно повышая уровень осведомленности о целях устойчивого развития. Ее мероприятия нацелены не только на девушек, но также и на их родителей. Tech4Impact способствует повышению уверенности девушек в себе, пробуждению в них интереса к техническим профессиям, а также поощряет их к работе в профессиональной среде, где доминируют мужчины. НПО содействует тому, чтобы женщины создавали предприятия и занимали руководящие должности. НПО объединяет различные заинтересованные стороны, например, представителей консервативных секторов с предпринимателями, поощряет их обмен мнениями и, таким образом, способствует устранению существующих предрассудков и создает благоприятную почву для потенциального сотрудничества. Подобные инициативы имеют большой потенциал в плане разрушения традиционных гендерных стереотипов и способствуют достижению равенства возможностей.

Женские сетевые сообщества

В Узбекистане 7 % неправительственных организаций являются женскими ассоциациями.²¹⁸ Большинство из них были основаны в 1990-х годах.²¹⁹ Самой известной и старейшей женской организацией в Узбекистане является Ассоциация деловых женщин (АДЖ) или «Тадбиркор аёл». ²²⁰ Основанная в 1991 году, АДЖ стала первой женской организацией в Центральной Азии. Благодаря представительству в 14 регионах, 68 городах и округах АДЖ имеет широкие связи по всей стране. Ассоциация тесно сотрудничает с узбекским парламентом, а также с

ИНТЕРВЬЮ ДЕНА



Саида Юсупова

Саида Юсупова является основательницей и управляющим директором Green Business Innovation, консалтинговой компании, в сферу интересов которой входят возобновляемые источники энергии, зеленые технологии, инновации и женщины в технологической индустрии. Также она является соучредительницей некоммерческой неправительственной организации Tech4Impact и проводит семинары в Национальном университете Узбекистана, в том числе по вопросам предпринимательства в секторе возобновляемых источников энергии. С технической сферой она знакома с самого детства. Ее отец был электротехником, а мать — инженером. Саида Юсупова изучала вопросы международной экономики и устойчивого развития в Великобритании. Работала в Международной организации труда (МОТ) и Программе развития ООН (ПРООН) в области окружающей среды и энергетики. После участия в программе наставничества TechWomen в Калифорнии, США, в 2016 году основала свою собственную компанию.

«Самыми большими вызовами для меня в начале бизнес-карьеры были формирование репутации компании и расширение своей сети. За последние три года благодаря компании Green Business Innovation я заняла прочные позиции в этом секторе. Моя роль в компании как ее руководителя заключается в укреплении команды и организации. Фундаментом для этого является создание гибких структур без иерархии, сплоченность, командный дух и делегирование задач. Только имея слаженно работающую команду, можно преодолеть трудности и достичь поставленных компанией целей. Для развития потенциала женщин как экспертов в области энергетики необходимы программы наставничества, тренинги по развитию социальной компетенции и коммуникативных навыков. Для поддержки девушек и молодых женщин на раннем этапе желательно организовать сотрудничество между школами и компаниями, а также проведение занятий по тематике STEM и семинаров по развитию личности».

https://www.youtube.com/watch?v=6Bbwgl2gULQ&feature=emb_logo

²¹⁷ С другими проектами, которые поддерживает или реализует Tech4Impact, можно ознакомиться на ее собственном сайте: <http://tech4impact.uz/en/category/programmes/> или на сайте ее партнеров:

<https://mentoringplatform.org/en/news/onlajnseminar-dlja-mentorov-startapov>

²¹⁸ Гендерная оценка по стране Узбекистан. Обновленные данные. Декабрь 2018 г., Азиатский банк развития, стр. 6

²¹⁹ <https://www.adb.org/publications/civil-society-briefs-uzbekistan>

²²⁰ <https://www.adju.uz/> В настоящее время председателем АДЖ является Гульнора Махмудова.

международными организациями, такими как Всемирный банк и Делегация Европейского Союза в Узбекистане. АДЖ является организатором ежегодной международной выставки Businesswomenexpo. Ассоциация занимается вопросами расширения и защиты экономических и социальных прав женщин, поддерживая предпринимательские и социальные инициативы женщин и облегчая их доступ к финансовым, образовательным и информационным ресурсам. В области образования АДЖ фокусируется на внедрении инновационных образовательных программ и переподготовке с целью повышения квалификации и конкурентоспособности женщин. На институциональном уровне АДЖ содействует улучшению общих условий, необходимых для расширения вовлеченности женщин в экономическую и социальную сферу. АДЖ занимается решением вопросов гендерного неравенства, которые характерны для Узбекистана, и вносит значительный вклад в устранение гендерного разрыва.²²¹

В конце декабря 2020 года группа известных женщин-лидеров из государств Центральной Азии — Узбекистана, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Туркменистана — основала новую платформу.²²² Объединение женщин-лидеров Центральной Азии представляет собой неформальную сеть женщин-лидеров. Сеть получает поддержку Регионального центра ООН по превентивной дипломатии для Центральной Азии (РЦПДЦА) и Регионального бюро ПРООН по странам Европы и Содружества Независимых Государств, о ее создании было заявлено во время проведения Диалога женщин-лидеров стран Центральной Азии. Цель сети — помочь женщинам в этом регионе повысить свою роль в политической, экономической и социальной жизни и расширить их возможности для более полного участия в процессе принятия решений по вопросам мира, стабильности и устойчивого развития региона. Эта платформа должна внести решающий вклад в дальнейшее укрепление регионального сотрудничества в Центральной Азии. Роль женщин-представителей заключается в мобилизации политической поддержки процессов устойчивого развития региона в своих странах, а также в формировании примеров для подражания, способствующих общественным изменениям. На 2021 год председателем назначена Танзила Нарбаева, спикер парламента Узбекистана.²²³ Отраслевых

женских сетей в энергетическом секторе Узбекистана пока не существует.

Заключение

Женщины в Узбекистане составляют около 40 % всей рабочей силы страны. Таким образом, их доля ниже, чем в Украине, России и Казахстане. В Узбекистане, как и в большинстве стран Восточной Европы и Центральной Азии, рынок труда сегрегирован по гендерному признаку. Большинство женщин работают в низкооплачиваемой сфере услуг и в значительной степени преобладают в образовании, здравоохранении и социальном секторе. С другой стороны, в промышленности гендерное распределение движется к паритету. В отличие от Украины, России и Казахстана, у женщин здесь сравнительно более низкий уровень образования. Они не только существенно недопредставлены в технически ориентированных дисциплинах по сравнению с мужчинами. Женщины также в принципе гораздо реже выбирают учебу в вузах, чем мужчины. Низкая доля женщин также отражается и на уровне управления в бизнесе и политике. В энергетическом секторе тоже наблюдались значительные различия гендерного распределения в сфере занятости между городами и сельскими районами. Обращает на себя внимание тот факт, что доля женщин на должностях руководителей среднего звена была самой высокой среди всех иерархических уровней.

Вероятно, самым большим препятствием для женщин в энергетическом секторе является недостаточный уровень образования и профессиональной квалификации. Также наблюдается нехватка знаний о вариантах трудоустройства и возможностях карьерного роста в энергетическом секторе. В сельской местности асимметрия в образовании и знаниях еще больше, чем в городах. Гендерные стереотипы и традиционная социальная роль женщины в семье и обществе препятствуют равному доступу к профессиям в энергетическом секторе, которые до сих пор воспринимаются обществом как мужские. Как подтверждают результаты опроса *dena*, главным фактором, способствующим снижению гендерных диспропорций в Узбекистане, является улучшение возможностей доступа к образованию. Узбекские женщины, принявшие участие в опросе *dena*, хотели бы видеть изменения в культуре труда, в которой доминируют мужчины, плоскую иерархию и

²²¹ Там же.

²²² <https://unrcca.unmissions.org/declaration-central-asia-women-leaders%E2%80%99-caucus>

²²³ <https://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/presscenter/pressreleases/2020/launch-of-the-first-women-leaders-dialogue-in-central-asia.html>

более благоприятные для семьи условия работы. По их мнению наиболее действенным подходом к улучшению ситуации является поддержка со стороны коллег-мужчин и сетевых сообществ, которые оказывают помощь женщинами в развитии карьерного роста, а также проведение коучингов для личностного развития.²²⁴

С 2019 года правительство Узбекистана в своей политической повестке дня уделяет приоритетное внимание вопросам гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин. Так например, были начаты долгосрочные реформы по расширению экономического, политического и социального участия женщин, а принципы гендерного равенства получили более прочное закрепление в институциональном плане. Принятие закона о гарантиях равных прав и возможностей для женщин и мужчин, а также создание Национальной комиссии и нового Министерства свидетельствуют об актуальности данного вопроса и политическом намерении правительства решить проблему неравенства. Министерство энергетики в 2020 году также приняло соответствующую дорожную карту с целью реализации Национальной стратегии по обеспечению гендерного равенства. В ней рассматриваются как превентивные меры против гендерной дискриминации в энергетических и инфраструктурных проектах, так и вопросы политики в отношении человеческих ресурсов, а также корпоративной культуры энергетических компаний. В лице Азиатского банка развития (АБР) правительство и экономика Узбекистана имеют сильного партнера. Деятельность АБР в первую очередь направлена на решение проблемы гендерного разрыва в сфере образования и занятости. Для энергетического сектора была разработана амбициозная гендерная политика, направленная на дальнейшее развитие нормативно-правовой базы, повышение осведомленности о гендерных вопросах, укрепление женского лидерства и реформирование системы образования. Кроме того, АБР призывает к введению гендерных квот с целью увеличения доли женщин среди занятых в целом и на управленческих уровнях в энергетическом секторе.

Ландшафт гражданского общества в Узбекистане многогранен. И женские сетевые сообщества всегда играли в нем важную роль. С основанием в 1991 году Ассоциации деловых женщин (АДЖ) появилась первая женская организация в Центральной Азии. При этом каких-либо отраслевых женских сетей в энергетическом секторе Узбекистана пока не существует. Однако с основанием некоммерческой неправительственной организации Tech4Impact впервые появилось предложение для девушек и женщин, объединившее устойчивое развитие, зеленые технологии и инновации в областях, связанных с техникой, с предпринимательством. Tech4Impact предлагает широкий спектр мер, которые направлены как на продвижение молодых талантов, так и на сотрудничество между различными заинтересованными сторонами, с целью формирования соответствующих изменений в обществе. Не так давно группой женщин-лидеров было основано неформальное женское сетевое сообщество «Объединение женщин-лидеров Центральной Азии», которое занимается вопросами транснационального сотрудничества в регионе Центральной Азии. Объединение имеет большой потенциал для того, чтобы стать движущей силой в деле реализации целей устойчивого развития и расширения прав и возможностей женщин в политической, экономической и социальной сфере на региональном уровне.

Узбекистан встал на путь формирования общества, в котором женщины и мужчины имеют равные права. Женщины ведут активную деятельность, которая достойна подражания и не ограничивается рамками одной конкретной страны. Какой эффект окажут реформы правительства и деятельность гражданского общества, об этом мы сможем узнать в ближайшие годы. Сопутствующий мониторинг и непрерывный сбор статистических данных о гендерном распределении в сфере образования и занятости могут стать полезными для оценки предпринимаемых мер и корректировки стратегии обеспечения гендерного равенства.

²²⁴ См. приложение

Профиль страны Турция

Турция с гендерным разрывом в 36,5 % занимает 130-е место в мире, уступая Украине, России, Казахстану и Узбекистану, но при этом опережая Иран.²²⁵ Для достижения экономического равенства женщин Турции не хватает еще 52,2 %, а политического — 87,6 %. С точки зрения участия женщин в экономической жизни, Турция, наряду с Ираном, находится в конце списка по сравнению с другими странами, рассмотренными в данном исследовании, и значительно отстает от средних по региону показателей, рассчитанных для стран Восточной Европы и Центральной Азии.²²⁶ С точки зрения гендерного разрыва в отношении участия женщин в политической жизни, Турция занимает среднее место среди рассматриваемых стран, уступая Украине и Казахстану, а также среднемировому показателю в 75 %, но все еще опережая Россию и Иран.

Рынок труда

Коэффициент экономической активности в Турции значительно ниже по сравнению с Украиной, а также Россией, Казахстаном и Узбекистаном — 58 % по данным на 2019 год.²²⁷ Занятость среди женщин трудоспособного возраста составила почти 38 %, ²²⁸ а среди мужчин трудоспособного возраста — почти 78 %²²⁹. Вся рабочая сила страны в 2019 году на 33 % состояла из женщин и на 67 % из мужчин.²³⁰ В Турции женщины в основном представлены в секторе услуг, где их доля составляет около 60 %. Здесь они главным образом заняты в сфере образования, здравоохранения и социальных услуг, а также торговли и гостинично-ресторанного бизнеса. Женщины, как правило, находятся в меньшинстве почти во всех видах экономической деятельности, за исключением сельского хозяйства и финансов, где практически достигнут гендерный баланс. Женщины преобладают только в секторе здравоохранения и социальных услуг — 68,5 %. Также они составляют большинство в секторе образования — на их долю приходится 55 % от общего числа занятых.²³¹ В сельском, лесном и рыболовном хозяйствах занято

25 % от всех экономически активных женщин. В то же время для промышленности этот показатель составляет всего 15 %, а для строительства — менее 1 %.²³²

Одного взгляда на структуру уровней управления в политике и бизнесе достаточно, чтобы понять, что женщины участвуют в процессах принятия решений гораздо меньше мужчин и недопредставлены в значительной степени: в 2018 году на долю женщин в компаниях приходилось 17,3 % должностей руководителей высшего и среднего звена.²³³ В 2019 году 17,5 % членов парламента составляли женщины, по сравнению с 13,8 % для членов наблюдательных советов зарегистрированных на бирже компаний. У чуть менее чем 4 % всех компаний контрольный пакет акций принадлежит женщинам, и в таком же небольшом количестве компаний женщины занимают должности на уровне высшего руководства и, таким образом, участвуют в процессах принятия стратегических решений. С показателем в 40,1 % женщины гораздо лучше представлены на уровне квалифицированных специалистов и технического персонала.²³⁴

²²⁵ Профиль страны Турция, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 343

²²⁶ Гендерный разрыв в среднем по региону Восточной Европы и Центральной Азии составляет 27 % в экономической сфере и 85 % в политической сфере. Гендерный разрыв в среднем по региону Ближнего Востока и Северной Африки составляет 57,5 % в экономической сфере и 90 % в политической сфере. Рисунок 8, региональные показатели за 2020 г., Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 22

²²⁷ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

²²⁸ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

²²⁹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

²³⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

²³¹ Данные основаны на опросах, проведенных Институтом статистики Турции (TUIK), и были предоставлены агентству депа на английском языке женским сетевым сообществом «Турецкие женщины в сфере возобновляемой энергетики» (TWRE).

²³² Там же.

²³³ https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/08/unwomen_strategicnotebrochureprint_compressed.pdf?la=en&vs=58

²³⁴ Профиль страны Турция, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 343 и далее

Женщины в Турции, как правило, имеют более высокий уровень образования, чем мужчины: 53 % выпускников высших учебных заведений в 2018/2019 году были женщины.²³⁵ Большинство студентов и студенток получили дипломы в области экономики и организации производства, управления и права. Доля женщин здесь составила 36,5 %, а мужчин — 40 %. Доли студентов и студенток, окончивших высшие учебные заведения, ориентированные на профессионально-практическую подготовку, также схожи и составили около 25 % в 2019 году. Примечательно, что в Турции больше всего выпускниц получили дипломы по предметам, связанным с точными науками (14,2 %), в сравнении с областями искусства и гуманитарных наук (13,7 %), специальностями, связанными с образованием (13,5 %) и здравоохранением (8,8 %), где их количество преобладает над мужчинами. Тем не менее, женщины с дипломами по предметам, связанным с точными науками (STEM), составляют меньшинство по сравнению с мужчинами (26 %). Женщины также недостаточно представлены в технических дисциплинах: в этой сфере успешно прошли обучение 7,4 % от всех выпускниц, по сравнению с 19,4 % от общего количества выпускников-мужчин.²³⁶

Институт статистики Турции (Türkiye İstatistik Kurumu, TÜİK) рассчитал долю энергетического сектора в ВВП на уровне 1,7 % в 2019 году. По сравнению с предыдущим годом рост энергетического сектора составил 12 %. При среднем экономическом росте в 5 % в течение последних десяти лет энергетический сектор имеет сейчас самые высокие темпы роста среди всех отраслей турецкой экономики и обладает большим потенциалом в плане занятости.²³⁷ До настоящего времени женщины в Турции сравнительно редко принимали участие в экономической деятельности, связанной с энергетическим сектором. В секторе электро-, газо- и пароснабжения, а также кондиционирования воздуха в 2019 году 11,3 % работников составляли женщины и 88,7 % — мужчины. В строительстве в том же году женщины были представлены в еще меньшей степени. Лишь 4,3 % работников в этом секторе были женщины, а 95,7 % — мужчины.²³⁸

В 2018 году в рамках исследования компании «Делойт» «Женщины в энергетической отрасли»²³⁹

было опрошено более 500 работающих женщин об их роли в энергетическом секторе. Как показывают результаты опроса, большинство сотрудниц заняты на более низких иерархических уровнях: 31 % респонденток являлись квалифицированными специалистами. Доля женщин среди руководителей низшего и среднего звена составила 20 %. По мере повышения уровня иерархии в энергетическом секторе доля женщин уменьшается: Женщины занимали 8 % высших руководящих должностей и только 1 % должностей в советах директоров.²⁴⁰ В то же время значительная часть женщин стремится занять руководящие должности: 67 % опрошенных женщин хотели бы перейти в высшее руководство. Женщины преимущественно заняты в отделе обслуживания клиентов (20 %), кадровых и юридических отделах, отделах энергетического менеджмента, управления тарифами и контроля соблюдения законодательных предписаний, а также в финансах. Почти все женщины обладают очень высоким уровнем образования: 91 % респонденток имеют степень не ниже бакалавра. 29 % опрошенных изучали инженерное дело, 20 % — деловое администрирование и 8 % — экономику.

Однако результаты исследования «Делойт» также показывают, что 73 % опрошенных женщин в основном довольны работой в энергетическом секторе. Привлекательными в этом секторе являются возможности обучения, развития и карьерного роста, а также работа в глобальной отрасли. Среди негативных аспектов, упомянутых опрошенными участницами — разница в зарплате, отсутствие льгот со стороны работодателя, дискриминация при продвижении по службе и плохие условия для совмещения работы и семейной жизни.²⁴¹ Респондентки объясняют недостаточную представленность женщин на руководящих должностях в энергетическом секторе корпоративной культурой, в которой доминируют мужчины. Руководители-мужчины чаще принимали на работу кандидатов-мужчин, чем кандидатов-женщин. Кроме того, руководство недостаточно поощряет карьерный рост женщин. Так например, 61 % респонденток указали, что в их компаниях не были внедрены стратегии или меры по увеличению доли женщин среди своих сотрудников.

²³⁵ <https://istatistik.yok.gov.tr/>

²³⁶ Профиль страны Турция, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 344

²³⁷ <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-ici-Hasila-2019-33671>

²³⁸ Данные основаны на опросах, проведенных Институтом статистики Турции (TÜİK), и были предоставлены агентству

dena на английском языке женским сетевым сообществом «Турецкие женщины в сфере возобновляемой энергетики» (TWRE).

²³⁹ <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/energy-and-resources/articles/enerji-sektorunde-kadin-2018.html>

²⁴⁰ Там же.

²⁴¹ Там же.

Данную ситуацию подтверждают результаты исследования depa. Чаще всего турецкие участницы опроса называли гендерную предвзятость и дискриминацию в отношении женщин в качестве препятствий, мешающих им получить работу или продвинуться по карьерной лестнице в энергетическом секторе. Кроме того, равному с мужчинами получению карьерных возможностей препятствовали устаревшая культура труда и структуры компаний, в которых преобладают мужчины. Также в качестве барьеров были названы отсутствие гендерной и инклюзивной политики и соответствующих мер со стороны работодателей, а также неблагоприятные для семьи условия труда. Опрос depa также показал, что продвижению женщин по карьерной лестнице мешает недостаток уверенности в себе и отсутствие сетевых сообществ. Исследование «Делойт» показало, что 93 % опрошенных женщин не являются участницами каких-либо женских организаций. Согласно исследованию «Делойт», самым значительным стимулом для привлечения большего числа женщин в энергетический сектор является демонстрация успехов женщин-руководителей, которые могут служить примером для подражания.²⁴²

Общие политические условия

С 2000-х годов Турция значительно улучшила общие политические условия, способствующие ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, и добилась прогресса в устранении гендерного неравенства.²⁴³ В период с 2000 по 2016 год был внесен ряд комплексных изменений в нормативно-правовую базу, в том числе Конституцию Турции, Уголовный, Гражданский и Трудовой кодексы и Закон о защите семьи и предотвращении насилия в отношении женщин, направленных на более прочное институциональное закрепление принципа гендерного равенства. Принятые постановления и поправки в законы касаются гендерного равенства в браке и семейной жизни, трудовой деятельности, защиты женщин от жестокого обращения и насилия, предотвращения ранних и принудительных браков, расширения прав и возможностей женщин, вопросов приобретения женщинами собственности, а также наследования.²⁴⁴ Турция стала первой страной, подписавшей и ратифицировавшей Стамбульскую

конвенцию о предотвращении и борьбе с насилием²⁴⁵ в отношении женщин и бытовым насилием в 2011 и 2012 годах. Таким образом, Турция приняла важные законодательные изменения, в особенности направленные на защиту женщин от насилия и домогательств.²⁴⁶

Правовая база была реализована в Национальном плане действий по обеспечению гендерного равенства (2008–2013 гг.) и Национальном плане действий по борьбе с насилием в отношении женщин (2016–2020 гг.). Национальная стратегия занятости (2014–2023 гг.) ставит своей главной целью снижение безработицы в сельском хозяйстве и повышение доли среди занятых к 2023 году на основе целостного подхода, включающего в себя предоставление равных возможностей, защиту работников, социальный диалог и систему стимулирования.²⁴⁷ В стратегии основное внимание уделяется вопросам занятости, связанным с образованием и социальной защитой, обеспечению стабильности и гибкости рынка труда и повышению занятости социально незащищенных групп населения. Например, одной из целей является повышение коэффициента экономической активности женщин на рынке труда путем снижения культурных барьеров в отношении трудоустройства женщин. Должны быть внесены улучшения в процесс профессионального обучения с целью развития базовых навыков и компетенций, необходимых для ведения самостоятельной деятельности, в том числе для девушек. Женщины с низким уровнем дохода должны получать поддержку для создания бизнеса в форме микрокредитов. План действий по реализации национальной стратегии на период 2017–2019 годов ориентирован на секторы информационных технологий, финансов, строительства, здравоохранения, сельского хозяйства, текстильного производства и туризма.²⁴⁸ Энергетический сектор в него не был включен.

В 2015 и 2016 годах были приняты положения трудового законодательства с целью обеспечения поддержки женщин, находящихся в декретном

²⁴² См. приложение

²⁴³ http://www.surdurulebilirkalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf

²⁴⁴ Там же.

²⁴⁵ <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/about-the-convention>

²⁴⁶ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey>

²⁴⁷ <https://leap.informe.org/countries/tr/national-legislation/national-employment-strategy-2014-2023-action-plan-2014-2016>

²⁴⁸ <https://www.morogluarseven.com/news-and-publications/turkey-approves-2017-2019-action-plan-support-national-employment-strategy/>

отпуске и отпуске по уходу за ребенком. Права отцов, однако, при этом не рассматривались.²⁴⁹

Основным институтом по вопросам гендерного равенства в Турции является Комитет равных возможностей для женщин и мужчин Великого национального собрания Турции.²⁵⁰ Комитет является уполномоченным органом парламента Турции и отвечает за защиту и укрепление прав женщин и обеспечение равенства между женщинами и мужчинами. В его состав входят члены парламента и независимые представители, как мужчины, так и женщины. Большинство парламентариев — женщины. Создание Комитета в 2009 году позволило восполнить институциональный пробел в продвижении гендерного равенства и борьбы с дискриминацией. Комитет выносит заключения по законопроектам, касающимся вопросов борьбы с насилием в отношении женщин или детей, женских приютов, декретного отпуска, прав женщин, брачного возраста или домогательств. Также он готовит и публикует отчеты о своей работе и текущих проблемах, связанных с гендерным неравенством. Данная организация принимает и рассматривает обращения граждан, касающиеся нарушений гендерного равенства или гендерной дискриминации.²⁵¹ Кроме того, она осуществляет деятельность по вопросам повышения осведомленности в гендерных вопросах, а также организует проведение местных, национальных и международных встреч, дискуссий и симпозиумов. При необходимости для решения тех или иных задач может создавать временные подкомитеты.²⁵² Также может запрашивать информацию у органов государственного и муниципального управления и заказывать исследования у государственных учреждений, университетов, структур гражданского общества и профессиональных ассоциаций. К работе в подкомитетах могут привлекаться внешние эксперты, как мужчины, так и женщины. Комитет сотрудничает с международными организациями, государственными учреждениями и структурами

гражданского общества и организует различные диалоги с целью повышения осведомленности по вопросам гендерного равенства в обществе и в парламенте.²⁵³ Самым крупным проектом является «Совместная программа по формированию благоприятной среды для обеспечения гендерного равенства в Турции», которая осуществлялась в течение двух лет при сотрудничестве с «ООН-женщины» и «Программой развития ООН», а также при участии гражданского общества. Его цель заключалась в имплементации принципов гендерного равенства в законодательные и политические процессы, а также проведении регулярного мониторинга и оценки ситуации.

Общие социальные условия

Гражданское общество в Турции начало свое формирование и развитие только после окончания правления военной хунты, т.е. начиная с 1980-х годов.²⁵⁴ В период с 1983 по 2004 годы количество автономно действующих организаций гражданского общества утроилось. В этот период были основаны некоторые из наиболее важных из них, такие как Ассоциация прав человека, Фонд прав человека, Культурный центр Месопотамии и КА-ДЕР — группа, сформировавшаяся в конце 1990-х годов и поставившая перед собой задачу расширения прав и возможностей женщин.²⁵⁵ КА-ДЕР добивается увеличения числа женщин в политике и на руководящих должностях с целью обеспечения равного представительства обоих полов.²⁵⁶

На международном уровне Турцию в ее гендерной политике поддерживает организация «ООН-женщины». Международная неправительственная организация ООН ведет свою деятельность в Турции с 2012 года, тесно сотрудничая с правительством и гражданским обществом. «ООН-женщины» в Турции²⁵⁷ фокусирует свою работу на инициативах в области лидерства и расширения политического участия, предотвращения насилия в отношении

²⁴⁹ http://www.surdurulebilirlikma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf

²⁵⁰ <https://global.tbmm.gov.tr/index.php/EN/yd/icerik/101>

²⁵¹ Большинство обращений касаются насилия в отношении женщин, сексуального домогательства, самоубийств и убийств женщин и гендерной дискриминации при продвижении по службе в государственных учреждениях. См. там же.

²⁵² Подкомитеты создавались, например, по следующим направлениям: роль гендерного равенства в системе образования, занятость женщин, формирование бюджета с учетом гендерных факторов.

²⁵³ Среди последних мероприятий: семинар по расширению возможностей женских НПО по участию в законодательных

процессах, обучение экспертов законодательных органов Великого национального собрания Турции по вопросам достижения гендерного равенства, международная встреча по теме гендерного равенства, посвященная роли гендерных комиссий в обеспечении равных возможностей.

²⁵⁴ <https://www.americanprogress.org/issues/security/reports/2017/07/10/435475/trends-turkish-civil-society/>

²⁵⁵ Там же.

²⁵⁶ <http://ka-der.org.tr/>

²⁵⁷ https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/08/unwomen_strategicnotebrochureprint_compressed.pdf?la=en&vs=58

женщин и девушек, обеспечения мира и безопасности, а также в области гуманитарной деятельности, планирования национального бюджета и координации работы системы ООН.²⁵⁸ В интересах увеличения числа женщин-лидеров и расширения их участия в организациях и компаниях «ООН-женщины» содействует подписанию Принципов расширения прав и возможностей женщин (WEPs). Совместно с Рабочей группой Глобального договора²⁵⁹ ООН по расширению прав и возможностей женщин в Турции «ООН-женщины» разработала руководство по реализации принципов WEPs в Турции.²⁶⁰ В данном руководстве собрана вспомогательная информация и рекомендации для учреждений и организаций в различных секторах. В глобальном рейтинге Турция занимает второе место по числу подписавших принципы WEPs.²⁶¹ Однако энергетические компании пока не входят в их число.²⁶²

В секторе образования, особенно в последние пять лет, появились различные инициативы и проекты технической направленности. В рамках Girls in STEM (GIS) оказывается поддержка школьницам. GIS возник в 2016 году как международный проект в области точных наук (STEM) при участии Турции, Южной Кореи, Китая и США.²⁶³ GIS получает поддержку Института технологии, экономики и дипломатии США (INTED).²⁶⁴ Цель GIS — пробудить у девочек в раннем возрасте интерес к предметам, связанным с точными науками, и показать им перспективы карьеры в технически ориентированных областях. Таким образом GIS направлен на повышение уровня их осведомленности и понимания вопросов глобального образования, науки и культурного обмена.²⁶⁵

В рамках проекта Girls Can STEM образовательный центр Space Camp Turkey в сотрудничестве с женской коммуникационной и исследовательской ассоциацией Flying Broom (WCRA) и посольством США в Анкаре, реализовал для школьниц программу Outer Space Adventure («Приключения в открытом космосе»).

Таким образом, 15 школьниц из 15 городов смогли принять участие в учебной программе по освоению космических технологий. Деятельность WCRA направлена на приобщение школьниц к науке, технологиям, инженерному делу и математике.²⁶⁶

В рамках национальной стратегии обеспечения занятости в Турции реализуется ряд проектов, направленных на улучшение положения женщин. Текущим проектом является Women-Up, который нацелен на обеспечение занятости и трудоустройства женщин и поддержку женского предпринимательства в период с 2020 по 2023 год.²⁶⁷ В рамках проекта за женщин-работниц, нанятых женщинами-предпринимателями в отдельных провинциях, предоставляются субсидии. Женщины-владелицы микропредприятий получают покрытие расходов на выплату заработной платы за каждую дополнительную женщину, которую они нанимают. Проект направлен на поддержку 4 000 предприятий, принадлежащих женщинам, и создание 4 000 новых рабочих мест.²⁶⁸

Предприятия, созданные женщинами, также могут получить материальную поддержку от финансируемой государством Организации по развитию малых и средних предприятий Турции (KOSGEB). KOSGEB оказывает помощь женщинам-предпринимателям, в основном из сельскохозяйственного сектора.²⁶⁹

Программы, которые целенаправленно или исключительно содействуют обеспечению гендерного равенства и улучшению положения женщин в энергетическом секторе, практически не известны или мало заметны. Механизмы поддержки, как правило, сосредоточены на формировании общетехнических или инженерных компетенций. В 2015 году Фонд образования, культуры и здоровья²⁷⁰ Limak разработал проект по поддержке школьниц в области инженерных наук. Проект Engineer Girls of Turkey (EGT)²⁷¹ реализуется и финансируется с

²⁵⁸ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey>

²⁵⁹ Глобальный договор Организации Объединенных Наций (Глобальный договор ООН) — это крупнейшая и наиболее важная в мире инициатива по вопросам ответственного корпоративного управления. В ее рамках осуществляется поддержка организаций и компаний, которые привержены принципам устойчивого развития и ответственного ведения бизнеса. См.: <https://www.unglobalcompact.org/>

²⁶⁰ <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/01/weps-implementation-guide>

²⁶¹ <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey>

²⁶² <https://www.unglobalcompact.org/engage-locally/europe/turkey>

²⁶³ <https://www.gisproject.org/about>

²⁶⁴ <https://www.inted.org/about>

²⁶⁵ Согласно информации сайта мероприятия по программе GIS проводились ежегодно до 2018 года включительно.

²⁶⁶ <https://www.spacecampturkey.com/girls-can-stem-explore-space>

²⁶⁷ <http://www.ikg.gov.tr/operation-on-supporting-registered-women-employment-women-up/?lang=en>

²⁶⁸ Там же.

²⁶⁹ <https://www.kosgebkredi.net/kadin-girisimcilere-50-bin-tl-hibe-devlet-destekli-kredi/>

²⁷⁰ <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation>

²⁷¹ <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey> und

2016 года в сотрудничестве с Министерством семьи и социальной политики Турции и Программой развития ООН (ПРООН). Фонд был создан холдингом Limak в рамках реализации стратегии корпоративной ответственности. Limak представляет собой группу компаний, объединяющую несколько бизнес-подразделений из разных отраслей. Limak ведет экономическую деятельность в строительной, туристической, авиационной, пищевой и цементной промышленности, а также в энергетическом секторе. В энергетическом секторе Limak представлена двумя дочерними предприятиями. Elmak Energy Contracting предоставляет проектные и подрядные услуги²⁷², а Limak Energy Group²⁷³ занимается производством, распределением и сбытом энергоносителей, а также их оптовой торговлей. Деятельность организации Engineer Girls of Turkey (EGT) направлена, с одной стороны, на старшекласниц, а с другой — на студенток. В рамках различных мероприятий EGT знакомит учениц гимназий с инженерными профессиями, стремясь пробудить в них интерес к инженерному делу и помочь им в выборе профессии. Девушки, которые начали получать инженерное образование и нуждаются в финансовой поддержке, спонсируются EGT на протяжении всего периода обучения. Помимо предоставления стипендий, спектр услуг включает в себя стажировки в компании Limak или ее дочерних предприятиях, программы наставничества, коучинг и курсы английского языка, а также возможность трудоустройства в компании Limak или ее дочерних предприятиях в случае соответствия требованиям.²⁷⁴ Программа наставничества осуществляется женщинами-инженерами из компании Limak на добровольной основе. Наставники и их подопечные проходят обучение у экспертов в данной области и обмениваются информацией в рамках сетевого сообщества. По собственным данным EGT, ее деятельность охватила 20 000 студенток из 10 городов. Ежегодно около 100 студенток получают стипендии и пользуются программами наставничества.²⁷⁵ Проект считается примером в плане продвижения молодых женщин в области инженерного дела даже за пределами Турции.²⁷⁶ Благодаря разработке инновационных программ, таких как EGT, направленных на поддержку молодых женщин-инженеров и будущих женщин-лидеров, Турция играет ведущую роль в этой сфере.²⁷⁷

Женские сетевые сообщества

Первым и пока единственным женским сетевым сообществом в энергетическом секторе Турции является организация «Турецкие женщины в сфере возобновляемой энергетики и энергетическом секторе» (TWRE).²⁷⁸ Сеть была основана в 2018 году с целью создания профессиональной структуры для женщин, которые работают или хотят работать в энергетическом секторе, особенно в сфере возобновляемой энергетики. Миссия TWRE — сформировать положительное отношение к женщинам в энергетическом секторе, сделать женщин-энергетиков заметными фигурами и усилить интерес женщин к энергетическому сектору. Для TWRE важно, чтобы в энергетическом секторе стало больше женщин-экспертов в области зеленых технологий и возобновляемых источников энергии. Своей деятельностью TWRE стремится внести вклад в обеспечение гендерного равенства в бизнесе и увеличить долю женщин, занятых в энергетическом секторе. Женское сетевое сообщество начиналось как закрытая группа LinkedIn со 100 участницами из ветроэнергетической промышленности. В настоящее время TWRE насчитывает 1400 участниц из всех отраслей энергетики. Среди них женщины-руководители, ученые, выпускницы и студентки, обучающиеся по различным специальностям и инженерным направлениям.

TWRE считает, что для карьеры женщин чрезвычайно важно, чтобы они знали друг друга в отрасли, поддерживали друг друга и были друг для друга образцом для подражания. В интервью dena²⁷⁹ основательница TWRE Седеф Будаг подтвердила эффективность женского сетевого сообщества в качестве женского лобби. Участницы TWRE смогли получить предложения работы благодаря известности, которую они приобрели в сети, и репутации TWRE как субъекта гражданского общества. Крупные компании также обращаются в TWRE, чтобы пригласить на работу женщин-экспертов. Помимо регулярного общения в рамках сети, организации конгрессов и выставок, многочисленные мероприятия сети включают в себя различные учебные курсы, программы наставничества, консультирование по вопросам карьеры, консультирование отделов кадров частных компаний, организацию стажировок и разработку устойчивых проектов в сотрудничестве с

<http://limakoskopje.com/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey.html>

²⁷² <http://www.limak.com.tr/sectors/energy-contracting>

²⁷³ <http://www.limak.com.tr/sectors/energy>

²⁷⁴ <http://limakoskopje.com/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey.html>

²⁷⁵ Там же.

²⁷⁶ <https://emerging-europe.com/voices/turkish-women-engineering-a-better-world/>

²⁷⁷ Там же.

²⁷⁸ <https://twre.org/about>

²⁷⁹ Интервью с Седеф Будаг состоялось 18 ноября 2020 года.

национальными и международными организациями энергетического сектора.²⁸⁰ Совместно с компанией Nordex, лидером рынка ветроэнергетики в Турции, TWRE разработала программу, которая предлагает талантливым молодым женщинам стажировку и, в случае соответствия требованиям, работу.²⁸¹ TWRE также сотрудничает с международными женскими сообществами, например, с Глобальной женской сетью за энергетический поворот (GWNET).²⁸² В 2018/2019 году появился первый инструмент финансирования, ориентированный на сектор ветроэнергетики. Программа глобального лидерства «Женщины в ветроэнергетике»²⁸³ — это инициатива Глобального совета по ветроэнергетике (GWEC)²⁸⁴ и GWNET²⁸⁵, которая впервые была реализована в 2019 году. Программа лидерства призвана способствовать карьерному росту женщин в ветроэнергетической отрасли, их продвижению на руководящие должности и созданию глобальной сети для наставничества, обмена знаниями и расширения своих возможностей.²⁸⁶ Программа лидерства поддерживается Турецкой ассоциацией ветроэнергетики (TWEA) и TUREB²⁸⁷ в качестве глобального посла.²⁸⁸ TWEA была основана в 1992 году и является членом Wind Europe и Глобального совета по ветроэнергетике (GWEC).

В 2019 году была создана Ассоциация Women Tech (Wtech), ориентированная на решение проблем нехватки квалифицированных специалистов в технически ориентированных областях, а также содействие профессиональной подготовке на университетском уровне и дальнейшему трудоустройству.²⁸⁹ В рамках Академии Wtech женская ассоциация занимается разработкой учебных курсов по технологиям в сотрудничестве с другими неправительственными организациями и компаниями. Содержание учебных курсов относится к классическим предметам, связанным с точными науками (STEM). Деятельность Академии поддерживают различные университеты Турции.²⁹⁰

Среди партнеров Академии Wtech — энергетическая компания EnerjiSa, ответвление E.ON, Siemens и другие предприятия из различных отраслей.²⁹¹ Подопечные индивидуально подбираются под соответствующих наставников из группы менторов, которые затем помогают им развивать свои компетенции. Wtech предоставляет в распоряжение женщин все возможности своей сети, организует рабочие места в перспективных технологических отраслях и тем самым способствует выбору профессии и карьерному росту женщин.²⁹²

Турецкая бизнес-ассоциация (TIKAD)²⁹³ была основана в 2004 году и зарекомендовала себя как активный субъект гражданского общества в политической и деловой среде. TIKAD стремится к расширению участия женщин, в том числе предпринимателей, в политической, экономической и социальной жизни. Ее основная цель — добиться увеличения числа женщин в парламенте, чтобы компенсировать существующий в данный момент дисбаланс в их представительстве.²⁹⁴ Таким образом, TIKAD стремится увеличить влияние женщин, включая предпринимателей, на общественное мнение и принимаемые правительством решения, вовлечь их в процессы принятия важных решений и способствовать тому, чтобы женщины также могли взять на себя ответственность за развитие процессов демократизации в Турции и международного сотрудничества. Своей деятельностью TIKAD способствует расширению взаимодействия и сотрудничества между своими членами и партнерами. Ассоциация обеспечивает своих членов информацией об инновациях и предоставляет им технические и финансовые услуги, чтобы женщины-предприниматели могли реализовать свои бизнес-идеи. TIKAD организует как национальные, так и международные конференции и дискуссии, а также различные социальные мероприятия и кампании.²⁹⁵ Ассоциация поддерживает широкие связи и сотрудничает с местными и зарубежными частными и

²⁸⁰ <https://twre.org/our-projects>

²⁸¹ Данная информация получена в рамках интервью с основателем TWRE Седеф Будаком.

²⁸² Там же.

²⁸³ <https://gwec.net/women-in-wind/about-the-program/>

²⁸⁴ Глобальный совет по ветроэнергетике (GWEC) — это международная ассоциация ветроэнергетической отрасли. См.: <https://gwec.net/>

²⁸⁵ Глобальная женская сеть за энергетический поворот (GWNET) — это международное женское сетевое сообщество, которое занимается поддержкой и продвижением женщин из различных регионов мира, занятых в сфере устойчивой энергетики. GWNET — международная некоммерческая организация, основанная в 2017 году. См.: <https://www.globalwomennet.org/>

²⁸⁶ Там же.

²⁸⁷ <https://tureb.com.tr/eng/kurumsal/hakkimizda/2>

²⁸⁸ <https://gwec.net/global-ambassadors/>

²⁸⁹ https://www.teknolojidekadin.org/index.php?page=blog/blog&blog_id=1

²⁹⁰ https://www.teknolojidekadin.org/index.php?page=blog/blog&blog_id=2

²⁹¹ <https://www.teknolojidekadin.org/index.php?page=blog/kurumsal>

²⁹² <https://www.teknolojidekadin.org/>

²⁹³ <http://www.tikad.org.tr/home.html>

²⁹⁴ <https://www.hurriyetdailynews.com/women-should-make-up-50-percent-of-decision-making-positions-turkish-businesswomens-association-head-132255>

²⁹⁵ С обзором деятельности TIKAD в 2000 году можно ознакомиться по ссылке:

<http://www.tikad.org.tr/activities/year2020.html>

ИНТЕРВЬЮ DENA



Седеф Будак

Седеф Будак — основательница и генеральный директор TWRE, первого женского сетевого сообщества в энергетическом секторе Турции. Является одной из немногих турецких женщин-предпринимателей в этой отрасли, независимым инвестиционным консультантом в области ветровой и солнечной энергетики, а также турецким представителем компании Vector Cuatro Group, в которой она отвечает за инвестиции в «зеленые» технологии. Работает в отрасли с 2007 года и является одним из активных сторонников энергетического поворота в Турции. В студенческие годы Седеф Будак увлекалась парашютами и имеет 20-летний опыт полетов.

Седеф Будак пришла в энергетический сектор не совсем обычным путем. После получения высшего образования в области гостиничного менеджмента сначала она работала в текстильной промышленности в различных международных компаниях. Решающее влияние на ее дальнейшую самореализацию в профессиональном плане оказало посещение первой турецкой ветряной электростанции. С тех пор она увлеклась ветряными турбинами и возобновляемыми источниками энергии, хотя у нее и не было соответствующего образования. При поддержке своего отца и наставника она начала свой собственный бизнес и вскоре получила известность как «девушка, которая продает китайские турбины». Важные инженерные знания она приобрела самостоятельно. На первые деловые встречи с потенциальными китайскими партнерами она брала с собой отца, потому что ее, молодую женщину, не воспринимали всерьез как предпринимателя. А сейчас она является уважаемой бизнес-леди в отрасли и делится своим опытом и знаниями с другими женщинами в энергетическом секторе.

«В энергетическом секторе никто не думает о необходимости поддержки женских сетевых сообществ, потому что все руководители высшего звена, которые отвечают за принятие решений, — мужчины. Несмотря на равный уровень образования, рабочие места в отрасли чаще достаются мужчинам, чем женщинам. Однако образ мышления у руководства некоторых компаний постепенно меняется. Поэтому в сообщество TWRE за советом обращаются и крупные компании. Мужчин необходимо научить работать с женщинами и преодолевать свои предрассудки. Мужчины боятся потерять работу из-за женщин и поэтому менее склонны к сотрудничеству и обмену знаниями. В Турции не существует отраслевых механизмов, которые бы способствовали увеличению уровня занятости среди женщин. Поэтому именно структуры гражданского общества, которые возглавляют женщины, разрабатывают необходимые решения, обеспечивают финансирование и поддержку женщин-предпринимателей. Вот почему важно укреплять женские сетевые сообщества и выдвигать женщин на ключевые посты».

правительственными организациями, а также с промышленными и торговыми палатами, ассоциациями, фондами и профсоюзами.²⁹⁶

Закключение

В Турции работающих мужчин вдвое больше, чем женщин, хотя половина всех выпускников высших учебных заведений — женщины. Как и в других рассмотренных странах, работающие женщины в Турции преимущественно заняты в сфере услуг. За исключением образования, здравоохранения и социальных услуг, а также поддерживаемого государством сельского хозяйства, во всех остальных секторах женщины составляют меньшинство. Государственные механизмы поддержки, программы развития и инициативы в основном ориентированы на местные предприятия и нацелены на развитие сельских районов и борьбу с безработицей. С другой стороны, специальных инструментов, которые бы способствовали обеспечению занятости женщин в крупных отраслях промышленности, не существует. По сравнению с Узбекистаном и Казахстаном, женщины в гораздо меньшей степени представлены в промышленности и строительстве. Они практически не участвуют в процессах принятия политических и экономических решений и поэтому не могут помочь в формировании направления, в котором Турция могла бы развиваться в политическом и экономическом плане. На управленческих уровнях в политике и бизнесе, включая энергетический сектор, женщины представлены в среднем не более чем одной пятой. Высшие должности занимают почти исключительно мужчины.

В то же время исследование «Делойт» показало, что женщины стремятся продвигаться по карьерной лестнице и брать на себя ответственность за управление. Судя по уровню образования, женщины, работающие в энергетическом секторе, обладают достаточно высокой квалификацией. В основном они работают в качестве квалифицированных специалистов и технического персонала. Как показали результаты исследования «Делойт» и онлайн-опроса dena, самым большим препятствием на пути женщин к карьере в энергетическом секторе Турции является корпоративная культура, в которой доминируют мужчины. Гендерная предвзятость в отношении женщин и их пригодности к работе в качестве руководителей высшего звена воспринимаются как основные препятствия для продвижения по карьерной лестнице. Когда дело доходит до повышения по службе, женщины

²⁹⁶ <http://www.tikad.org.tr/constitution.html>

оказываются в невыгодном положении по сравнению с коллегами-мужчинами.

С 2000 года в законодательстве были отмечены значительные изменения в области гендерного равенства. В частности, Турция укрепила институциональную основу, обеспечивающую защиту женщин и девушек от насилия. Помимо предотвращения насилия, в центре внимания гендерной политики находится борьба с безработицей и повышение уровня занятости. Промышленность, а значит и энергетический сектор, до сих пор не были включены в планы мер, предпринимаемых правительством. Программы поддержки были разработаны, например, для сельскохозяйственного сектора. Правительство поддерживает здесь женщин в создании микропредприятий. С основанием в 2009 году Комитета равных возможностей для женщин и мужчин Великого национального собрания Турции появился важный институт, призванный охранять фундаментальное право на гендерное равенство, который при этом должен был действовать в качестве независимого органа. В случае нарушения принципов равенства граждане могут обращаться непосредственно в Комитет. В то же время Комитет может сам вносить соответствующие темы в повестку дня и формировать с этой целью собственные подкомитеты, а также привлекать экспертов из гражданского общества и научных кругов. В сотрудничестве с органами ООН был разработан первый проект по внедрению принципов гендерного равенства в законодательные и политические процессы, который считается примером с точки зрения взаимодействия законодательной и исполнительной ветвей власти.

Представители гражданского общества играют в Турции заметную роль. Женские организации особенно активно участвуют в политической, экономической и социальной жизни. За последние пять лет в сфере образования также появились инициативы и проекты, направленные на поощрение школьниц и студенток к изучению предметов, связанных с точными науками, а также инженерного дела. Их цель — привлечь больше женщин к технически ориентированным профессиям, в которых они представлены крайне слабо. Одновременно с этим решаются задачи по удовлетворению спроса на квалифицированных специалистов и увеличению уровня занятости на будущих рынках. Выдающимся примером является проект Engineer Girls of Turkey фонда Limak. Молодым женщинам оказывают

необходимую помощь во время учебы, подбирают наставниц и предоставляют активную поддержку в начале карьеры. С этой целью группа Limak, которая ведет активную деятельность, в частности, в энергетическом секторе, предоставляет в распоряжение женщин свою обширную сеть, проводит для них стажировки и предлагает рабочие места. Также стоит отметить активную деятельность TWRE, первого женского сетевого сообщества в энергетическом секторе. С момента своего основания в 2018 году TWRE стала авторитетным представителем гражданского общества в отрасли, действующим в основном в секторе возобновляемой энергетики и помогающим реализовывать концепцию энергетического поворота в Турции. TWRE способствует карьерному росту женщин в энергетическом секторе, где доминируют мужчины, эффективно выступает в качестве женского лобби и содействует трудоустройству женщин посредством сотрудничества с компаниями, повышения квалификации и организации обмена опытом. TWRE демонстрирует достойные для подражания примеры среди женщин, что играет ключевую роль в привлечении большего числа женщин в отрасль.

Результаты опроса dena и исследований «Делойт» сходятся в том, что энергетический сектор нуждается в большем количестве примеров для подражания среди женщин и повышении заметности женщин-руководителей, необходимые для преодоления существующих барьеров. Турецкие участницы опроса dena считают значительным фактором, который позволит увеличить долю женщин в секторе, внедрение гендерной и инклюзивной политики со стороны правительства, например, в форме гендерных квот, а также со стороны компаний. В профессиональном плане решающее значение для женщин имеет рабочая и корпоративная культура. До тех пор, пока в этой сфере доминируют исключительно мужчины и отсутствуют благоприятные для семьи условия труда, женщины будут по-прежнему оставаться в невыгодном положении по сравнению с мужчинами. И в этом случае результаты исследования Deloitte также совпадают с результатами опроса dena: энергетический сектор нуждается в сетевых сообществах, которые будут способствовать карьерному росту женщин, объединять женщин, занятых в отрасли, поддерживать обмен опытом и знаниями между ними, а также внедрять программы наставничества, коучинга и развития с целью подготовки нового поколения женщин-лидеров.²⁹⁷

²⁹⁷ См. приложение

Профиль страны Иран

Иран, в котором средний показатель гендерного разрыва составляет 41,6 %, занимает последнее место в рейтинге среди рассматриваемых стран, оставаясь далеко позади Украины, России, Казахстана, Узбекистана и Турции.²⁹⁸ Для достижения экономического равенства женщин Ирану не хватает 61,9 %, а политического — 96,3 %. Женщины в Иране в основном отстранены от участия в политической жизни и лишь в ограниченной степени участвуют в экономической сфере. Таким образом, гендерное неравенство в Иране является в среднем одним из самых высоких в мире, а также в регионе Восточной Европы и Центральной Азии.²⁹⁹

Рынок труда

Коэффициент экономической активности в Иране был самым низким по сравнению с Украиной, а также Россией, Казахстаном, Узбекистаном и Турцией — 47,6 % по данным на 2019 год.³⁰⁰ Это означает, что работу имели чуть менее половины лиц трудоспособного возраста. Коэффициент экономической активности мужчин трудоспособного возраста, составляющий 76 %, находится на уровне ниже среднего среди всех стран, рассмотренных в данном исследовании, но опережает Украину.³⁰¹ Доля женщин, имеющих оплачиваемую работу, гораздо меньше, чем мужчин: трудоустроены лишь 18,9 % женщин трудоспособного возраста от 15 до 64 лет.³⁰² Вся рабочая сила страны в 2019 году на 19,5 % состояла из женщин и на 80,5 % — из мужчин.³⁰³

Согласно официальной статистике по рабочей силе Ирана, женщины в этой стране в основном заняты в сфере обслуживания. В 2019 году среди работающих здесь было 50,8 % женщин. Доля работников-мужчин в секторе услуг примерно такая же.³⁰⁴

Промышленность является вторым по значимости сектором в Иране с точки зрения занятости. Здесь насчитывается 30,4 % работающих женщин и 33,4 % работающих мужчин. Сельское хозяйство является

третьим по величине сектором по числу занятых. В среднем здесь работают 17,1 % всех занятых. В 2019 году в сельскохозяйственном секторе насчитывалось 18,8 % работающих женщин и 16,8 % работающих мужчин.³⁰⁵ Несмотря на то, что абсолютное число трудоустроенных мужчин превышает число трудоустроенных женщин во всех трех секторах, относительное гендерное распределение по числу занятых во всех трех секторах является паритетным. Это означает, что доля женщин и мужчин среди занятых в конкретных отраслях сопоставима с долей женщин и мужчин в общем количестве занятых. Данные по занятости женщин и мужчин в подсекторах отсутствуют, поэтому сделать какие-либо выводы о гендерном распределении в энергетическом секторе невозможно.

Важность секторов экономики также отражается в их доле в валовом внутреннем продукте (ВВП). По данным Центрального банка Ирана в 2019 году доля сектора услуг в общих экономических показателях Ирана составила 57,1 %. На втором месте — промышленность³⁰⁶ и горнодобывающая отрасль с 25 % ВВП каждая, на третьем — сельское хозяйство с 12,5 %. Вклад нефтяного сектора в ВВП в том же году

²⁹⁸ Из 153 исследованных стран мира Иран занимает 148-е место. См.: Профиль страны Иран, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 189

²⁹⁹ Гендерный разрыв в среднем по региону Восточной Европы и Центральной Азии составляет 27 % в экономической сфере и 85 % в политической сфере. Гендерный разрыв в среднем по региону Ближнего Востока и Северной Африки составляет 57,5 % в экономической сфере и 90 % в политической сфере. Рисунок 8, региональные показатели за 2020 г., Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 22

³⁰⁰ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

³⁰¹ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.MA.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

³⁰² <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?end=2020&locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR&start=1990&view=chart>

³⁰³ <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR>

³⁰⁴ <https://amar.org.ir/Portals/0/News/1398/bikari98-3.pdf>

³⁰⁵ Там же.

³⁰⁶ Промышленность Ирана включает в себя подсектора горнодобывающей промышленности, электроэнергетики, газо- и водоснабжения, а также строительства.

составил 7,4 %, что было примерно вдвое меньше, чем в предыдущем году.³⁰⁷ Энергоснабжение в Иране находится преимущественно в ведении государства. Нефтяная промышленность находится под государственным управлением. По данным Министерства энергетики Ирана, Иран производит чуть менее 1 % электроэнергии из возобновляемых источников, включая солнце, ветер, малые гидроэлектростанции, отработанное тепло и биомассу. Электростанции на возобновляемых источниках энергии обеспечили 43 450 рабочих мест по всей стране.³⁰⁸ Каким образом распределились эти рабочие места между женщинами и мужчинами, неизвестно.

В среднем женщины в Иране недостаточно представлены на управленческих должностях в той же степени, что и во всей сфере занятости в целом. В своем последнем Докладе о глобальном гендерном разрыве Всемирный экономический форум подсчитал, что доля женщин, занимающих руководящие должности в политике и бизнесе, в среднем составляет 20,5 %³⁰⁹ Это означает, что в четыре раза больше мужчин, чем женщин, представлено на управленческих уровнях и вовлечено в процессы принятия политических и экономических решений. Женщины более широко представлены в группе квалифицированных специалистов, хотя и там их количество остается недостаточным — в 2019 году доля женщин составила 36,7 %, а мужчин — 63,3 %.³¹⁰

В последние десятилетия значительно возросло количество женщин, получающих высшее профессиональное образование. По данным Института статистики Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры, в 2018 году доля женщин в общем числе студентов составила 46 %.³¹¹ По данным Всемирного экономического форума в 2019 году высшее образование получило несколько меньшее

количество женщин, чем мужчин — после окончания средней школы 75 % мужчин и 64,3 % женщин поступили в институты или университеты.³¹² Примечательно, что не только большинство студентов в Иране выбирают технически ориентированные специальности, но также и большинство студенток — на обучение в области, связанные с точными науками (STEM), поступает 32 % от общего числа зачисленных женщин и 52 % мужчин. Вторыми по популярности предметами среди студенток являются деловое администрирование, управление и право. При 28,4 % студенток уровень их зачисления здесь примерно такой же, как и у мужчин-студентов — 27,9 %. Третьими по популярности предметами среди студенток являются инженерное дело, строительство и производство, хотя уровень зачисленных на эти специальности мужчин, составляющий 40,5 %, более чем в два раза превышает соответствующий уровень для женщин, равный 14,7 %. Значительно больше женщин, чем мужчин, выбирают для изучения искусство и гуманитарные науки, естественные науки и статистику, здравоохранение и социальное обеспечение, а также образование.³¹³ Несмотря на то, что в Иране число трудоустроенных женщин значительно меньше, чем мужчин, работающие женщины имеют более высокий уровень образования, чем их коллеги-мужчины — в 2018 году доля занятых женщин с высшим образованием составила 39,2 %, что на 3 % больше, чем в предыдущем году. При этом доля занятых мужчин с высшим образованием составила 20,4 %, что на 2,1 % больше, чем в предыдущем году.³¹⁴ Это свидетельствует о тенденции нанимать пропорционально больше дипломированных выпускников женского пола, чем мужского.

Отраслевые данные относительно доли работающих женщин в энергетическом секторе не являются общедоступными или еще не были собраны. Также было проведено мало исследований относительно

³⁰⁷ <https://www.cbi.ir/SimpleList/2072.aspx>

³⁰⁸ Данная информация получена от Торгово-промышленной палаты Ирана.

³⁰⁹ Представительство женщин крайне низкое, особенно на политическом уровне в парламенте и министерствах — по данным Всемирного банка, их доля составляет около 6 %.

³¹⁰ Профиль страны Иран, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 189

³¹¹ <http://data.uis.unesco.org/>

³¹² Профиль страны Иран, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 189

³¹³ Профиль страны Иран, Доклад о глобальном гендерном разрыве за 2020 год, Всемирный экономический форум, стр. 190

³¹⁴ Статистические данные приведены иранским СМИ. В открытом доступе они не представлены. См.: <https://www.mehrnews.com/news/4651177/%D9%87%D9%85%D9%87-%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D8%B4%D8%AA%D8%BA%D8%A7%D9%84-%D9%88-%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86-%D8%B3%DB%8C%DA%AF%D9%86%D8%A7%D9%84-%D8%B1%D8%B4%D8%AF-%D8%AD%D8%B6%D9%88%D8%B1-%D8%B2%D9%86%D8%A7%D9%86-%D8%AF%D8%B1-%D8%A8%D8%A7%D8%B2%D8%A7%D8%B1>

роли женщин в энергетических секторах Ирана. Результаты опроса depa о наиболее значительных препятствиях позволяют получить общее представление о ситуации — подавляющее большинство иранских участниц опроса считают, что женщины в энергетическом секторе находятся в неблагоприятном положении из-за гендерной предвзятости и дискриминации. Также как серьезное препятствие рассматриваются отсутствие уверенности в себе, которое мешает самореализоваться и добиться успеха. Кроме того, в качестве препятствия для продолжения карьеры или профессионального роста в энергетическом секторе часто называлось отсутствие сетевых сообществ, оказывающих конкретную поддержку женщинам. Устаревшая культура труда и структуры компаний с доминированием мужчин также затрудняют женщинам доступ в энергетический сектор.³¹⁵

Общие политические условия

Принципы гендерного равенства и права женщин четко определены в Конституции Ирана 1928 года: все граждане страны в равной степени защищены перед законом и пользуются равными политическими, экономическими, социальными и культурными правами в соответствии с исламскими нормами.³¹⁶ Конституция предусматривает, что правительство должно обеспечить соблюдение прав женщин во всех сферах и несет ответственность за предоставление женщинам возможности развиваться и осуществлять свои права. В Конституции Ирана семья рассматривается как основная ячейка общества, в которой женщины играют важную роль.³¹⁷ Законодательные принципы позволяют расширить права и возможности женщин в иранском обществе в рамках норм шариата.

В ходе исламской революции в конце 1970-х годов права женщин были урезаны, а достижения женского движения сведены на нет. Например, Закон о защите семьи был отменен в 1979 году, когда были введены нормы шариата.³¹⁸ Гендерное равенство было постепенно включено в планы экономического, социального, культурного и политического развития

страны только начиная с 1990-х годов.³¹⁹ Первоначальные меры по расширению прав и возможностей женщин были согласованы в Третьем плане развития, а также Президентским центром по вопросам участия женщин в общественной жизни (CPW) на период с 2000 по 2005 год. Центр CPW был создан в 1997 году при президенте с целью планирования и координации деятельности по расширению прав и возможностей женщин и контроля за ее осуществлением. Миссия CPW заключается в выявлении сложных вопросов и проблем, с которыми сталкиваются женщины, разработке решений и их реализации с участием органов государственного управления. CPW ведет активную деятельность в области образования, культуры, спорта, вовлечения в экономическую жизнь, решения юридических вопросов, которые затрагивают женщин, и развития женских неправительственных организаций.³²⁰ Центр добивается подписания Ираном Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин (CEDAW), хотя пока безуспешно.³²¹ В 2005 году CPW был переименован в Центр по делам женщин и семьи (CWFA), а сфера его деятельности была расширена. В 2013 году положение CWFA и, таким образом, институциональное закрепление гендерного равенства были еще более усилены за счет повышения руководителя CWFA до вице-президента по делам женщин и семьи на уровне кабинета министров³²². Нынешний руководитель этой организации — первая женщина в Кабинете министров Ирана с 1979 года и третья в истории страны.³²³

Дальнейшие попытки закрепить подходы к расширению прав и возможностей женщин институционально и в обязательном порядке для всех государственных организаций также были предприняты в рамках реализации четвертого плана развития на период с 2005 по 2009 год при поддержке институтов гражданского общества.³²⁴ Шестой план развития предусматривает расширение прав и возможностей женщин в пяти областях в период с 2016 по 2021 год — семья, здравоохранение,

³¹⁵ См. приложение

³¹⁶ https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations

³¹⁷ https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations

³¹⁸ <https://learningpartnership.org/resource/family-protection-act-iran-document-english>

³¹⁹ <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/IRAN-English.pdf>

³²⁰ Там же.

³²¹ <https://www.hrw.org/news/2020/03/12/iran-universal-periodic-review-outcome-statement>

³²² Кабинет министров Ирана — это официальный орган, состоящий из правительственных чиновников и министров, назначаемых президентом.

³²³ <http://women.gov.ir/en>

³²⁴ https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations

занятость, социальное обеспечение и решение социальных проблем. Центральное место в нем занимают меры по борьбе с дискриминацией в отношении женщин и обеспечению гендерного равенства. В основе подхода к расширению социальных, экономических и политических прав и возможностей женщин лежит защита благополучия и целостности семьи, а также стремление сбалансировать многочисленные роли, которые женщины играют в семье и обществе.³²⁵ Предпринимаемые меры направлены на повышение уровня грамотности и занятости женщин, а также устранение гендерного разрыва в начальном и среднем образовании. Меры по обеспечению занятости нацелены на борьбу с женской безработицей и привлечение домохозяйек к трудовой деятельности.

CWFA также отвечает за мониторинг реализации мер, проводимых в рамках политики в отношении женщин. В связи с этим Центр по делам женщин и семьи осуществляет сбор различных данных для оценки достижения поставленных целей.³²⁶ В рамках принятого плана действий по улучшению положения женщин и семей было разработано 176 показателей гендерного равенства, которые были обобщены по семи направлениям деятельности: образование, здравоохранение, занятость, спорт, безопасность и участие в социальной и политической жизни. В целях расширения участия женщин в политической жизни в Иране была принята 30%-ная квота для женщин на руководящих должностях в государственных правительственных учреждениях, администрациях и исполнительных органах. План действий реализуется на уровне провинций управлениями по делам женщин при государственных секретарях.³²⁷ В сотрудничестве с Центром подготовки правительственных управленческих кадров женщины, занятые в государственном секторе, проходят обучение на национальном и провинциальном уровнях с целью подготовки их к

работе на руководящих должностях. Для этого была создана платформа, решающая задачи укрепления управленческих навыков женщин.³²⁸

В дополнение к CWFA были созданы и другие институты для расширения прав и возможностей женщин в политике. К ним, в частности, относятся Социально-культурный совет «Женщины и семья» и консультанты по вопросам женщин во всех министерствах и государственных органах, Женская фракция в Исламской консультативной ассамблее (Парламент Ирана) и Специальный комитет по делам женщин и молодежи в Секретариате Совета по определению политической целесообразности.³²⁹

Общие социальные условия

До Исламской революции, произошедшей в конце 1970-х годов, наблюдалось расширение прав и возможностей женщин в плане участия в общественно-политической жизни. Также появились женские организации и журналы.³³⁰ Начиная с 1979 года, многие достигнутые к тому времени успехи были отменены правительством. Хотя организации гражданского общества формально оставались под защитой конституции, их полномочия были ограничены в той мере, в которой власти посчитали нужным это сделать.³³¹ В начале 2000-х годов женские организации укрепили свои позиции за счет активной деятельности в работе Президентского центра по вопросам участия женщин в общественной жизни (CPW) и благодаря поддержке в реализации программ. Это позволило создать более свободное гражданское пространство, однако неправительственные организации (НПО) оставались при этом по-прежнему небольшими и неформально организованными, не имели финансовых ресурсов для реализации собственных проектов. Исследование, проведенное Программой развития Организации объединенных наций в 2000 году, показало, что из 700 НПО 137 занимаются вопросами женщин и их развития.

³²⁵ https://financialtribune.com/articles/people/28545/6th-plan-seeks-to-empower-women-in-five-areas?_cf_chl_jschl_tk_=aac2d8206430ea7949d7f3ecf2dc7e41805c681b-1612884865-0-AdF0q9R0Ev1JLmXkNzZ5uDBUgZuu6MABMbtdXWC0_Q50_rgUO7usaoRTaQQ9j7ST-E71EDEM9avFoPuK4XKYi-mRX_MWzBpu1mBaysFNqL_uwCjMABMZnxOGeEi6_WX-wYt-LJ3-ubHZ3sHfcLv3GZkFGtdcZDh_uc9MJRIIulxZYmBjx2rs3-jhgEdgllT0ZwLLihSux-7r2FKnhkqrqifEVqSemC6Bab5CzSU12ni-FVjOtkXel7mxXWEzqg9S1Lz4lTlwZQfiNjUx-jrKmjA0D8HnVbtZuPCxWrTCbD_a2ufk3smrxz5M8JH5Za1thGLV-mu-U_OcrOitTxN8sP9lr66ct5amu_X6vkPbs2a70bMtgO7uvWFKt-rWGVXR7-KgVYnjvNTLjwaNhlhe4

³²⁶ <http://women.gov.ir/fa/news/14264/the-field-of-women-entrepreneurs-is-one-of-the-most-important-parts-of-the-document-to-improve-the-status-of-women-and-the-family>

³²⁷ <http://dolat.ir/detail/329511>

³²⁸ [https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20\(Islamic%20Republic%20Of\)%20\(English\).pdf](https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20(Islamic%20Republic%20Of)%20(English).pdf)

³²⁹ https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13097Islamic_Republic_of_Iran_review_Beijing20.pdf

³³⁰ Список женских организаций, основанных до 1979 года, см. в документе: Организации гражданского общества и расширение прав и возможностей женщин и девушек в Иране, Институт глобальных и международных исследований, Университет Джорджа Вашингтона, Милад Пурник, 2013 г., стр. 6 или на

³³¹ Там же.

Ключевым выводом из исследования ландшафта иранского гражданского общества стало то, что ведущую роль в его становлении играют женские организации.³³² И несмотря на то, что известных активных женских организаций в Иране немного, а информации о их деятельности мало, борьба за обеспечение гендерной справедливости является одной из самых сильных сфер деятельности гражданского общества. Деятельность женских организаций в Иране характеризуется как неявно выраженное, нескоординированное, децентрализованное движение, которое выходит за рамки поколений, классов и этносов.³³³ Развитие гражданского общества в Иране происходит с опорой на местные традиции и сообщества и практически полностью финансируется из местных ресурсов. В отличие от других стран, рассмотренных в данном исследовании, сотрудничество между иранскими НПО и международными организациями практически отсутствует. Ограниченное международное финансирование гражданского общества в Иране осуществляется в рамках Организации Объединенных Наций и требует обязательного согласования с правительством. Нестабильное финансирование деятельности гражданского общества является серьезной проблемой для его участников, особенно при работе над долгосрочными задачами.³³⁴

О женском движении в Иране свидетельствует деятельность отдельных активисток и отдельные кампании. О международном признании иранского женского движения говорит тот факт, что иранская адвокат, судья и правозащитница Ширин Эбади была удостоена Нобелевской премии мира в 2003 году.³³⁵ В 2006 году началась кампания «Миллион подписей», инициаторами которой выступили более 50 активистов, в том числе Ширин Эбади.³³⁶ Это движение занимается вопросами гендерной дискриминации в иранской правовой системе. В его рамках ведется просветительская работа среди населения о правовом статусе женщин, производится сбор подписей под петицией об изменении дискриминационных законов и оказывается влияние на законодателей. Целью движения является изменение общественных и культурных норм.³³⁷ Несмотря на то, что количество подписей не было официально подсчитано, движение достигло широкого размаха на местном, национальном и международном уровнях. Это движение, которое

было инициировано на низовом уровне, сумело создать сетевое сообщество, объединившее различные группы населения и представителей гражданского общества, и привлечь внимание людей к вопросам гендерной справедливости. Движение помогло добиться того, что в 2008 году в Закон о наследовании и защите семьи были внесены поправки в пользу женщин.³³⁸

Женские сетевые сообщества

В настоящее время в Иране отсутствуют женские сетевые сообщества, специализирующиеся на каких-либо конкретных отраслях. Это подтверждают и опрошенные эксперты в области энергетики. Однако есть несколько организаций, которые поставили своей целью поддержку женщин-предпринимателей в Иране.

В 2004 году была основана Национальная ассоциация женщин-предпринимателей (NAWE), которая занимается продвижением культуры предпринимательства среди иранских женщин. NAWE финансируется за счет членских взносов и оказывает поддержку иранским женщинам-предпринимателям на пути к устойчивому и справедливому развитию путем предоставления консультационных услуг, знаний и возможности общения в рамках сетевого сообщества.³³⁹ Женское сетевое сообщество самостоятельно собирает данные о роли женщин-предпринимателей в Иране, оценивает их и проводит соответствующие исследования в этой области. NAWE сотрудничает с рядом других организаций, которые специализируются на поддержке женщин-предпринимателей и знакомы с действующей законодательной базой. NAWE осуществляет взаимодействие как с правительственными организациями, например, министерствами страны, так и с неправительственными институтами, например, ассоциациями стран или другими национальными и международными организациями гражданского общества, которые содействуют предпринимательской деятельности женщин. Женское сетевое сообщество занимается вопросами лоббирования и консультирования правительства по законопроектам или планам правительства, которые оказывают влияние на предпринимательство. NAWE организует семинары, конференции и мастер-классы по предпринимательству. Сообщество предлагает своим членам широкий спектр возможностей для налаживания контактов и способствует диалогу между

³³² Там же.

³³³ Там же.

³³⁴ Там же.

³³⁵ Там же.

³³⁶ <https://tavaana.org/en/en/content/one-million-signatures-battle-gender-equality-iran>

³³⁷ Там же.

³³⁸ Там же.

³³⁹ Там же.

заинтересованными сторонами в сфере предпринимательства. В его составе различные тематические комитеты и рабочие группы. Рабочая группа по промышленности и торговле заключила с Иранской организацией по развитию торговли Меморандум о взаимопонимании, согласно которому устанавливается сотрудничество между двумя организациями с целью поддержки женщин, занятых в сфере производства и ремесленничества. Рабочая группа также провела встречу с представителями Министерства промышленности и горнодобывающей отрасли и добилась создания Отдела по сотрудничеству с женщинами в Кабинете промышленности и горнодобывающей отрасли для решения проблем, с которыми сталкиваются женщины в этом секторе. Санкции и продолжающаяся в Иране рецессия усложнили процесс сотрудничества и совместной деятельности между NAWЕ и этими двумя организациями.³⁴⁰ В настоящее время неизвестно, насколько активно ведет свою деятельность женское сетевое сообщество. На сайте опубликована информация о составе ежегодно сменяемого Совета директоров на 2019 год.³⁴¹

В 2005 году основательница NAWЕ Фирузе Сабе учредила еще одну НПО: Фонд развития предпринимательства для женщин и молодежи (EDF).³⁴² Целью EDF является содействие развитию предпринимательства среди молодежи, женщин и общественных организаций по всей стране, при этом основное внимание уделяется менее развитым регионам Ирана. С 2014 года EDF имеет специальный статус консультанта при Экономическом и социальном совете ООН (ЭКОСОС). В рамках этой роли EDF планирует каждый март проводить мероприятия в Комиссии ООН по положению женщин. EDF осуществляет свою деятельность в основном в трех областях — содействует развитию местных сообществ, опираясь на деловой и предпринимательский подход. С целью поддержки молодежи EDF реализует проект по расширению прав и возможностей молодежи с использованием делового и предпринимательского подхода. В нескольких общеобразовательных учебных заведениях EDF внедрил программу поддержки «Лаборатория предпринимательства в школах».³⁴³ В

ее рамках проводятся семинары, конкурс на лучшие бизнес-идеи и фестиваль, на котором выставляются и продается различная продукция.³⁴⁴ Чтобы привлечь внимание к работе организаций гражданского общества и способствовать сотрудничеству между неправительственными организациями, EDF с 2012 года организует круглые столы для взаимного обмена мнениями с другими организациями в той же тематической области.

Заключение

С конца 1990-х годов в Иране был достигнут прогресс в обеспечении гендерного равенства и улучшении положения женщин при сохранении исламских ценностей. С основанием CPW, ныне CWFA, права женщин и гендерное равенство получили закрепление на институциональном уровне и были последовательно расширены. С расширением и укреплением роли CWFA женщины получили политическое лобби, и с тех пор деятельность по улучшению их положения координируется и осуществляется при участии организаций гражданского общества. В последние пять лет политика Ирана в отношении женщин была сосредоточена на вопросах гендерного равенства в семейном контексте, а также на их участии в социальной, экономической и политической жизни. CWFA добилась установления 30%-ной квоты для женщин на руководящих должностях в государственных институтах власти, администрациях и исполнительных органах.

Улучшения были достигнуты в основном за счет инвестиций в инфраструктуру систем здравоохранения и образования, также деятельность этого центра привела к уменьшению гендерного неравенства.³⁴⁵ Тем не менее, критические моменты остаются. Национальные законы продолжают дискриминировать женщин в отношении доступа к рынку труда, что противоречит международным стандартам юридического гендерного равенства.³⁴⁶ Как и в постсоветских государствах, женщинам запрещено заниматься некоторыми профессиями, которые считаются слишком опасными для них.³⁴⁷ В некоторых случаях различная законодательная база для женщин и мужчин способствовала социальному

³⁴⁰ <https://nawe.ir/en/units/workforce-industry/>

³⁴¹ <https://nawe.ir/en/structure/>

³⁴² <https://foundationed.ir/en/about>

³⁴³ Там же.

³⁴⁴ Организации гражданского общества и расширение прав и возможностей женщин и девушек в Иране, Институт глобальных и международных исследований, Университет Джорджа Вашингтона, Милад Пурник, 2013 г., стр. 35 и далее.

³⁴⁵ [https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20\(Islamic%20Republic%20of\)%20\(English\).pdf](https://asiapacificgender.org/sites/default/files/documents/Iran%20(Islamic%20Republic%20of)%20(English).pdf)

³⁴⁶ Здесь подразумевается Пекинская платформа действий. См.: https://www.researchgate.net/publication/290365758_A_critical_study_of_the_effect_of_gender_on_prohibition_of_women_employment_in_Iranian_law

³⁴⁷ <https://www.hrw.org/report/2017/05/25/its-mens-club/discrimination-against-women-irans-job-market> и <https://financialtribune.com/articles/people/28545/6th-plan-seeks-to-empower-women-in-five-areas>

проявлению гендерной предвзятости и стереотипов, а также сегрегации на рынке труда. С другой стороны, односторонние и многосторонние санкции, а также валютный кризис ослабляют экономику Ирана и являются препятствием для вовлечения женщин в экономику. В среднем трудоустроенные женщины в Иране лучше образованы, чем мужчины. За последние два десятилетия число женщин с высоким уровнем образования увеличилось, и сейчас здесь преобладает гендерный паритет. Тем не менее, количество выпускниц высших учебных заведений не отражается на реальной занятости — лишь пятая часть женщин трудоспособного возраста имеют работу, причем преимущественно в секторе услуг и в качестве квалифицированных специалистов. Женщины также недостаточно представлены на управленческом уровне, как и в сфере занятости в целом. Количество женщин-предпринимателей стране неизвестно. Также нет общедоступных данных по энергетическому сектору и гендерному распределению в нем.

Женские организации играют ведущую роль в развитии гражданского общества Ирана. Продвижение гендерного равенства — одна из самых сильных областей, в которой наблюдается активное участие гражданского общества. Женское движение фокусируется, прежде всего, на обеспечении гендерного равенства в законодательстве, предотвращении насилия и укреплении прав женщин, которые были ликвидированы в ходе исламской революции в конце 1970-х годов. О женских организациях в Иране известно немного, в основном они организованы неформально и не имеют собственных финансовых ресурсов. Деятельность женских организаций в Иране характеризуется как неявно выраженное, не организованное иерархически, децентрализованное и, прежде всего, инклюзивное движение на низовом уровне. В 2000-х годах женщинам удалось создать сетевое сообщество, объединяющее различные группы населения и представителей гражданского общества, повысить уровень осведомленности в вопросах гендерного равенства, добиться изменений в законодательстве и привлечь внимание международной общественности. В Иране пока не существует никаких женских сетевых сообществ на уровне отраслей, за исключением нескольких женских организаций, которые занимаются продвижением женщин-предпринимателей. Важную роль играет ассоциация NAWA, которая оказывает поддержку своим членам непосредственно через оказание консультационных услуг и организацию различных мероприятий по повышению квалификации, а также косвенно через лоббирование. Деятельность NAWA является показательной во многих отношениях, поскольку женское сетевое

ИНТЕРВЬЮ DENA

Насим Шекари

Насим Шекари изучала в Иране «иски»: технологии с упором на перерабатывающую и энергоинновационных и устойчивых технологий производства в Швеции. Впервые она столкнулась с гендерной дискриминацией, работая инженером в области энергетики на нефтехимическом предприятии на юге Ирана, где обнаружила, что в то время этот сектор, в котором преобладали мужчины, был труднодоступен для женщин, несмотря на то, что компания была одной из самых прогрессивных в плане найма женщин. Свою международную карьеру она начала в Организации Объединенных Наций по промышленному развитию (ЮНИДО) в области обеспечения энергоэффективности в энергоемких отраслях промышленности. В настоящее время она работает руководителем национальных проектов в международном проекте по энергоэффективности зданий и экологическим аспектам под контролем вице-президента по науке и технике и в рамках Программы развития ООН (ПРООН), предоставляя отчетность по Ирану.

«Я многому научилась у своих коллег и руководителей, но самая большая мотивация к достижению профессиональных целей исходила от меня самой. Интерес, усердие, любовь и энтузиазм — это те факторы, которые помогают мне успешно преодолевать препятствия. Также необходима уверенность в себе, вы должны верить в себя и свою миссию. В таком случае вам больше не придется доказывать свою правоту другим. Сегодня женщины в Иране стали намного сильнее и способны играть важную роль в политике и бизнесе. Помимо технических, важны и социальные навыки. Женщины в принципе более чувствительны в общении с людьми и более чуткие к другим по сравнению с мужчинами. Они стараются получить общее представление, в то время как мужчины склонны углубляться в технические аспекты. Женщины могут использовать это свое преимущество. Между мужчинами существует некое негласное партнерство. И они поддерживают друг друга. Для меня работа в сетевом сообществе — это новый и плодотворный опыт. Я изучала, как работают аналогичные женские организации в Пакистане. В Иране сильных, успешных женщин почти не видно. Однако примеры для подражания среди женщин способствуют укреплению сотрудничества между ними и помогают преодолевать конкуренцию. В большинстве иранских министерств есть отдел по вопросам расширения прав и возможностей женщин. Это хорошее начало. В обязанности правительства входит принятие соответствующих правил и норм, направленных на увеличение числа женщин на руководящих должностях. Также решающее значение имеет культурное и социальное положительное восприятие женщин в технических профессиях. Семья — ключ к обеспечению гендерного равенства».



сообщество сотрудничает с правительственными и неправительственными организациями, налаживает диалог с министерствами и добивается того, чтобы проблемы женщин в промышленном секторе и торговле были включены в политическую повестку дня.

Женщины-эксперты в области энергетики, принявшие участие в опросе depa, хотели бы видеть больше примеров для подражания среди женщин, а также добиться изменения рабочей и корпоративной культуры, в которой доминируют мужчины. Также они

считают весомым рычагом, который позволит им улучшить свое положение, выполнение правительством своих обязательств по обеспечению равных карьерных возможностей для женщин и мужчин. Компании тоже могут внести свой вклад в обеспечение гендерного равенства путем разработки и реализации собственной стратегии гендерного равенства с целью поддержки женщин в их карьерном росте.³⁴⁸

³⁴⁸ См. приложение

Рекомендации к действию

Женские организации имеют давние традиции в постсоветских государствах и играют важную роль как субъекты гражданского общества. Их деятельность направлена в первую очередь на поддержку женщин как находящихся в статусе индивидуальных предпринимателей, так и владельцев малого и среднего бизнеса. Отраслевые женские сетевые общества в энергетическом секторе появились в Украине, Казахстане, России и Турции не так давно. В Узбекистане и Иране пока нет женских сетевых организаций, специализирующихся на энергетическом секторе.

Механизмы поддержки гендерного равенства и расширения прав и возможностей женщин зависят, с одной стороны, от общих политических, а с другой — от общественных условий. Уровень институционализации законодательной, исполнительной власти и гражданского общества в рассматриваемых странах различен, но проблемы и потребности в поддержке в целом сопоставимы.

Благодаря активной государственной и промышленной политике, а также поддержке международных организаций как партнеров, Казахстан демонстрирует лидирующие позиции, реализуя недавно принятую им стратегию обеспечения гендерного равенства. Гендерные квоты для государственных учреждений и компаний с государственным участием призваны повысить уровень участия женщин в процессах принятия решений. Роль женщин в энергетическом секторе активно укрепляется в нефтегазовой отрасли при поддержке инициированного правительством Женского энергетического клуба KAZ (ЖЭК KAZ) и внутрикорпоративных женских сетевых сообществ. В Казахстане отсутствуют женские сетевые сообщества, которые бы объединяли экспертов, исключительно из секторов возобновляемой энергетики.

В Украине гендерное равенство также закреплено институционально, а контроль за его обеспечением возложен на органы исполнительной власти. Однако гендерные квоты применяются только к муниципальным выборам с целью повышения политического участия женщин на местном уровне. Поддержка женщин в энергетическом секторе осуществляется в основном национальными и международными организациями гражданского общества, а также несколькими компаниями, которые самостоятельно реализуют гендерную политику. Женский энергетический клуб Украины (ЖЭКУ), который представляет собой ассоциацию женщин-энергетиков, специализирующихся на вопросах энергетического поворота и действующих на добровольной основе, выступает в роли движущей

силы, информируя о неравенстве в энергетическом секторе, а также о подходах к преодолению существующих препятствий.

Несмотря на проведение всесторонних реформ, политика России в области гендерного равенства по-прежнему основана на традиционных семейных ценностях. Государственная поддержка оказывается главным образом женским организациям, близким к государству, такими как, например, Союз женщин России (СЖР). Какая-либо целенаправленная поддержка женщинам-энергетикам в России не оказывается. «Женщины в энергетике» — это первое в отрасли женское сетевое сообщество, объединяющее женщин из энергетического сектора и политики. На сегодняшний день организация «Женщины в энергетике» носит неформальный характер и добивается официальной регистрации в качестве неправительственной организации. Как и Женский энергетический клуб Украины (ЖЭКУ), «Женщины в энергетике» является независимой добровольческой организацией.

Узбекистан также недавно добился прогресса в институциональном закреплении гендерного равенства. Одним из примеров является принятие Министерством энергетики дорожной карты с целью реализации Национальной стратегии по обеспечению гендерного равенства, которая направлена, в частности, на изменение кадровой политики и корпоративной культуры в энергетических компаниях с государственным участием. Инициативы гражданского общества в чисто технических или связанных с энергетикой областях в Узбекистане практически не распространены. В энергетическом секторе также пока нет женского сетевого сообщества. Первая инициатива — Tech4Impact — направлена, в частности, на содействие женщинам в создании своего бизнеса в сфере зеленой энергетики и повышение уровня осведомленности учениц школ относительно предметов, связанных с точными науками (STEM), что позволит увеличить до сих пор

очень низкое число выпускниц высших учебных заведений по этим дисциплинам.

В Турции, несмотря на важные изменения в законодательстве относительно гендерного равенства, программа занятости в рамках политики обеспечения гендерного равенства не направлена на энергетический сектор. Молодому сетевому сообществу TWRE удалось восполнить этот пробел, и за короткое время оно превратилось в важный субъект гражданского общества. Особенно активно сообщество действует в секторах возобновляемой энергетики, оказывая содействие карьерному росту женщин, объединяя женщин-экспертов друг с другом и сводя их с потенциальными работодателями, а также разрабатывая технически ориентированные программы обучения.

В Иране участие женщин в экономической и политической жизни является самым ограниченным по сравнению с другими рассмотренными странами. В то же время наблюдается положительная динамика в доступе к образованию. Наблюдается огромный рост числа женщин с высоким уровнем образования, хотя это и не отражается на составе рабочей силы страны. Структуры гражданского общества практически не формализованы и не институционализированы. В связи с этим женских сетевых сообществ в областях, связанных с энергетикой, нет.

Общим для всех стран является тот факт, что потенциал высокообразованных женщин в основном имеется, но не используется. Препятствия существуют в основном для женщин в тех случаях, когда речь идет о карьерном продвижении на (более высокие) руководящие должности. При этом женщины имеют такую же хорошую подготовку, как и мужчины. Часто их просто не берут на работу, которая соответствует их квалификации. Исключением в этом исследовании является Узбекистан. Уровень образования и квалификации у женщин здесь значительно ниже, чем у мужчин.

Во всех странах очевидна необходимость обеспечения поддержки женщин в энергетическом секторе, прежде всего, в том, что касается преодоления влияния сильно доминирующей мужской рабочей и корпоративной культуры и лежащих в ее основе гендерных предубеждений и стереотипов. Стабильный рост доли женщин в энергетическом секторе можно обеспечить в том случае, если станет больше образцов для подражания среди женщин, если женщин станут назначать на руководящие должности и они будут участвовать в процессах принятия решений в самих компаниях и проводимой энергетической политике. Женские сетевые сообщества, которые специализируются на

поддержке женщин-экспертов в области энергетики, обладают большим потенциалом как в том, что касается устойчивого улучшения карьерных возможностей женщин, так и в расширении их возможностей активно участвовать в разработке концепции энергетического поворота.

Исходя из настоящего анализа, сетевая деятельность женских организаций и экспертов в области энергетики может успешно интегрироваться в качестве одного из направлений деятельности в программы энергетических диалогов и партнерств. Поддержка сетевых структур в рассматриваемых странах может быть организована на трех последовательных уровнях: во-первых, содействие обмену опытом между женщинами-экспертами в области энергетики в уже существующих и создаваемых сетях в соответствующих целевых странах; во-вторых, поддержка сотрудничества на двустороннем и региональном уровнях в регионах Восточной Европы и Центральной Азии; в-третьих, поддержка многостороннего сотрудничества на базе международного женского сетевого сообщества GWNЕТ (Global Women Network of the Energy Transition). Кроме того, рекомендуемые меры поддержки могут сопоставляться с подходами, принятыми в других регионах и странах в контексте энергетических партнерств и диалогов, и в долгосрочной перспективе могут быть продолжены на межрегиональном уровне.

1. Содействие обмену опытом в соответствующих целевых странах

В тех странах, где уже существуют устоявшиеся женские сетевые сообщества, таких как Украина, Турция, Россия и Казахстан, представительницы этих организаций и женщины-эксперты в области энергетики уже могут активно вовлекаться в двусторонний экспертный диалог. Гарантированное обеспечение минимального участия представителей женского пола в различных рабочих группах и мероприятиях будет способствовать более сбалансированному гендерному распределению, исключению формирования «чисто мужских группы» и привлечению внимания заинтересованных сторон к вопросам гендерного равенства в процессе энергетического поворота. В то же время все большее признание получает высокий экспертный уровень женщин, что позволяет женщинам-энергетикам выступать в качестве примера для подражания.

Такие страны, как Узбекистан и Иран, в которых отсутствуют женские сетевые сообщества в энергетическом секторе, могут получить поддержку в формировании базовых структур и программ. При этом основное внимание должно быть уделено

трансформации энергетических систем. Уже имеющимся женским сетевым сообществам, осуществляющим свою деятельность преимущественно в традиционном энергетическом секторе, например, в Казахстане, может быть оказана поддержка в создании подсетей, ориентированных на энергетический поворот и постепенный отказ от использования угля. Особенно важными факторами в этом отношении являются наращивание потенциала и передача знаний с целью реализации концепции глобального энергетического поворота. Для этой цели подходят учебные курсы и онлайн-тренинги, а также учебно-ознакомительные поездки, которые можно реализовать с условием фиксированного минимального участия женщин.

В сотрудничестве с соответствующими заинтересованными сторонами на местах открывается большой потенциал для более активной институционализации в процессе создания, расширения и поддержания женских сетей, а также их закрепления в ландшафте гражданского общества той или иной страны. При участии немецких (например, Фонда Генриха Бёлля) и международных неправительственных организаций, действующих в целевой стране, а также посольств, женским сетевым сообществам может быть оказана конкретная поддержка на местном уровне. Развитие и углубление партнерских отношений между женскими сетевыми сообществами и организациями помогает им как субъектам гражданского общества расширять свое влияние за счет участия надежных партнеров. Такой подход позволяет упростить планирование и осуществление совместных мероприятий и заложить основу для создания региональных и международных сетей.

Первыми шагами по поддержке сетевых структур в странах являются установление сотрудничества с выявленными женскими сетевыми сообществами и женщинами-экспертами в области энергетики, а также совместная разработка конкретных мер поддержки. Имеющиеся результаты исследований и выработанные на их основе меры поддержки могут быть обсуждены и уточнены в рамках серии онлайн-семинаров вместе с женскими сетевыми сообществами и экспертами в области энергетики при участии Федерального министерства экономики и энергетики (BMWi) и других сетевых партнеров. На основе полученных результатов по итогам семинаров могут быть разработаны и намечены конкретные меры, определено финансирование совместных проектов, например, исследований, анализов и мероприятий, а также налажено сотрудничество в рамках соответствующих программ.

2. Поддержка сотрудничества на двустороннем и региональном уровне

В целях максимально эффективного решения задач, связанных с энергетическим поворотом и смягчением последствий изменения климата, очень полезной может быть организация двусторонних и региональных обменов по техническим вопросам, результатам применения передовых практических методов и извлеченным урокам. Поскольку женские сетевые сообщества и эксперты в области энергетики могут играть решающую роль в укреплении энергетических диалогов и партнерств, их следует поддерживать в рамках межправительственных и региональных структур. Круглые столы по конкретным темам или сетевые мероприятия — подходящие форматы для привлечения женских сетевых организаций к транснациональному диалогу. Более институционализированные сети могут делиться своим опытом и знаниями с сетями, организованными менее формально или находящимися в процессе становления. Одновременно с этим можно содействовать экспертному диалогу по проблемам и возможностям, характерным для конкретной страны или региона и возникающим в процессе реализации концепции энергетического поворота.

Особенно высокой значимости ведущих экспертов-женщин можно достичь за счет назначения их спикерами. После выявления лучших женщин-экспертов из тех или иных стран их можно целенаправленно приглашать на региональные, национальные и международные конференции и форумы по ключевым темам энергетического поворота и женского лидерства и поддерживать их в качестве ведущих фигур. Для обеспечения большей заметности работы женщин-экспертов можно составить список, учитывающий специфику конкретной страны или региона.

Эффективной и действенной мерой поддержки с целью укрепления и налаживания связей между женщинами-энергетиками является наставничество. Программы наставничества ориентированы на удовлетворение индивидуальных потребностей в поддержке путем подбора наставников и подопечных в соответствии с их предпочтениями. Женщины-эксперты не только получают пользу от взаимного обмена опытом и знаниями, но и укрепляют свои профессиональные и социальные навыки. Межнациональные связи в рамках программ наставничества также позволяют открывать новые карьерные возможности. В этой связи разработка программ наставничества является важным инструментом для улучшения положения женщин,

обладающим большим потенциалом воздействия. Такие программы должны создаваться при участии глобального женского сетевого сообщества GWNET, которое обладает необходимыми знаниями и опытом в создании и реализации программ наставничества.

3. Поддержка многостороннего сотрудничества

Глобальное женское сетевое сообщество GWNET — уже сформировавшаяся платформа, которая объединяет женские сетевые организации и женщин-экспертов в области энергетики из многих стран и играет активную роль в поддержке женщин на международном уровне. В целях укрепления многостороннего сотрудничества рекомендуется объединить имеющиеся женские сетевые сообщества

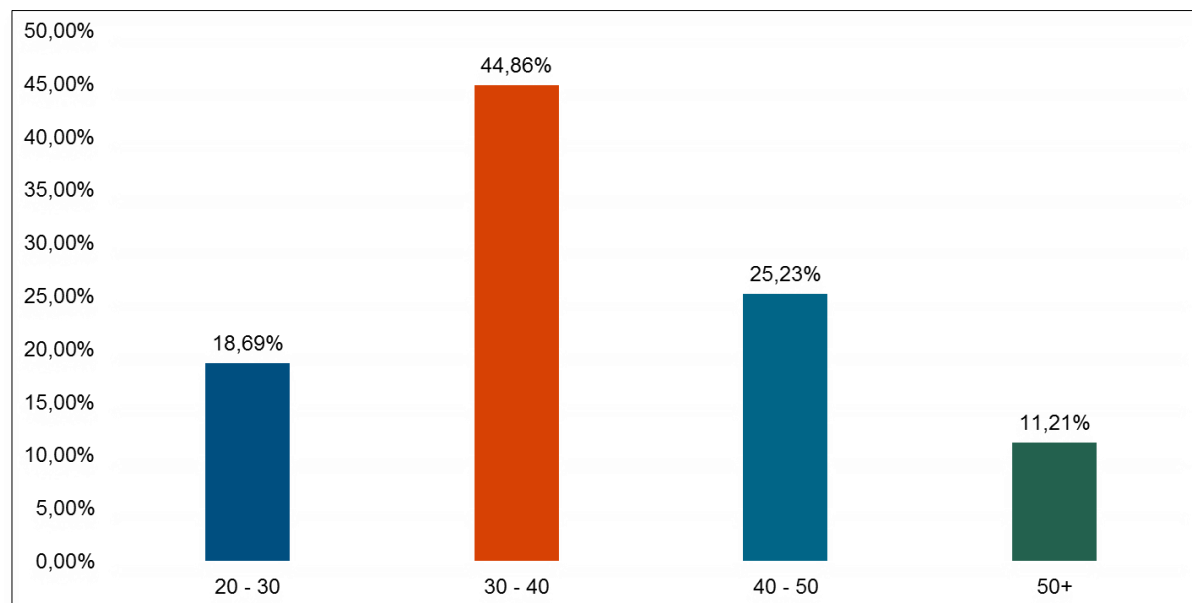
и женщин-экспертов в области энергетики из соответствующих стран с сетью GWNET и предоставить им доступ к портфелю услуг GWNET. Особого внимания заслуживает создание базы данных с профилями женщин-экспертов в области энергетики, которые могут выступать в качестве докладчиков по конкретным темам и с которыми можно связаться напрямую. Планирование и проведение международной женской конференции в сотрудничестве с GWNET позволило бы объединить усилия различных стран в отношении реализации энергетического поворота с точки зрения женщин и еще больше укрепить международное сообщество женщин-экспертов в области энергетики, поддерживаемое GWNET.

Приложение

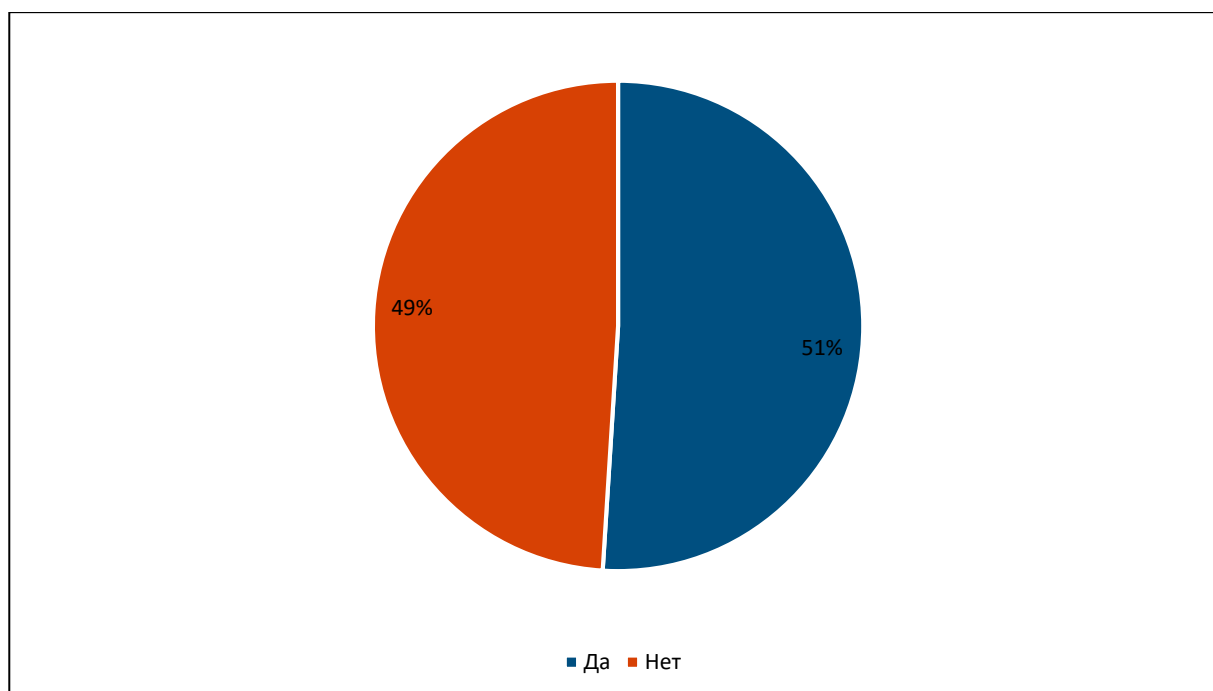
Результаты онлайн-опроса компании dena

112 женщин-экспертов в области энергетики приняли участие в онлайн-опросе с октября 2020 года по конец ноября 2020 года.

Сколько вам лет?



У Вас есть дети?



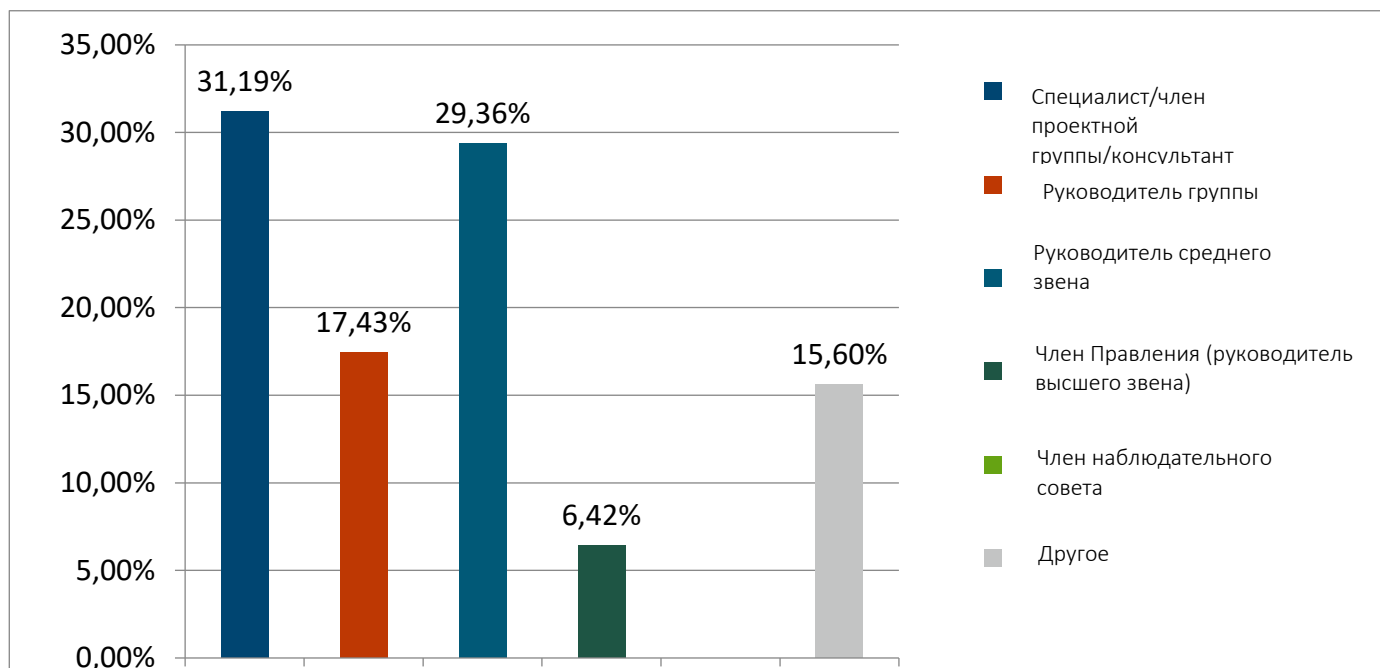
Какое у Вас образование?



Какой у Вас профессиональный опыт?

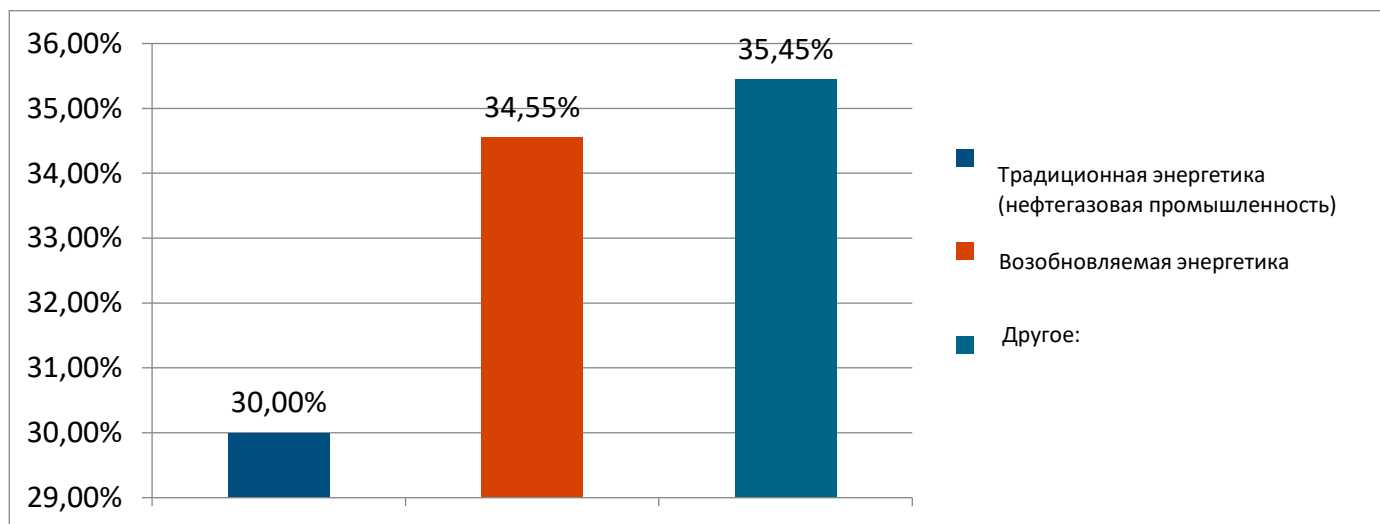


Какую должность вы сейчас занимаете в своей компании?



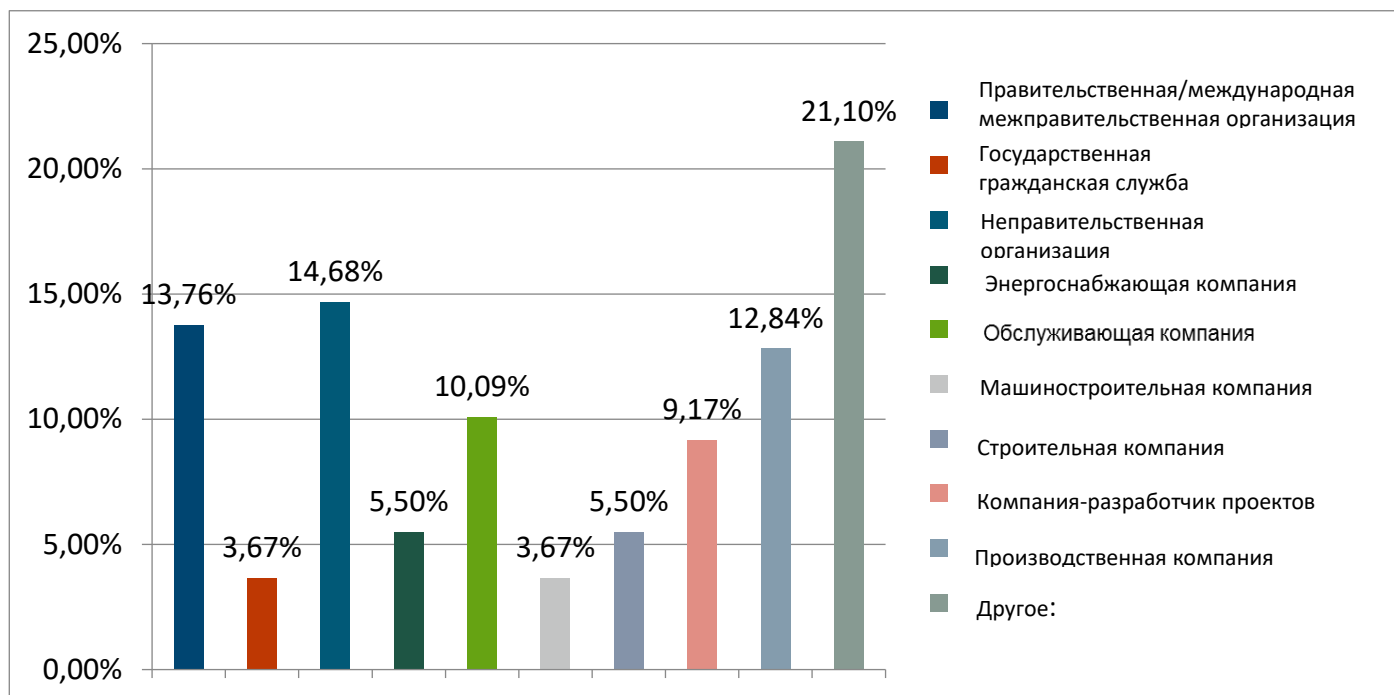
*В поле "Другое" большинство участников указали научную должность, например, академика, постдокторанта, лектора или помощника в управлении. Другие участники заявили, что они были соучредителями, партнерами или студентами. Отдельные участники указали должность бухгалтера, аналитика данных, управляющего директора, председателя комитета по внутреннему аудиту или главного специалиста.

В каком секторе Вы работаете в настоящее время?



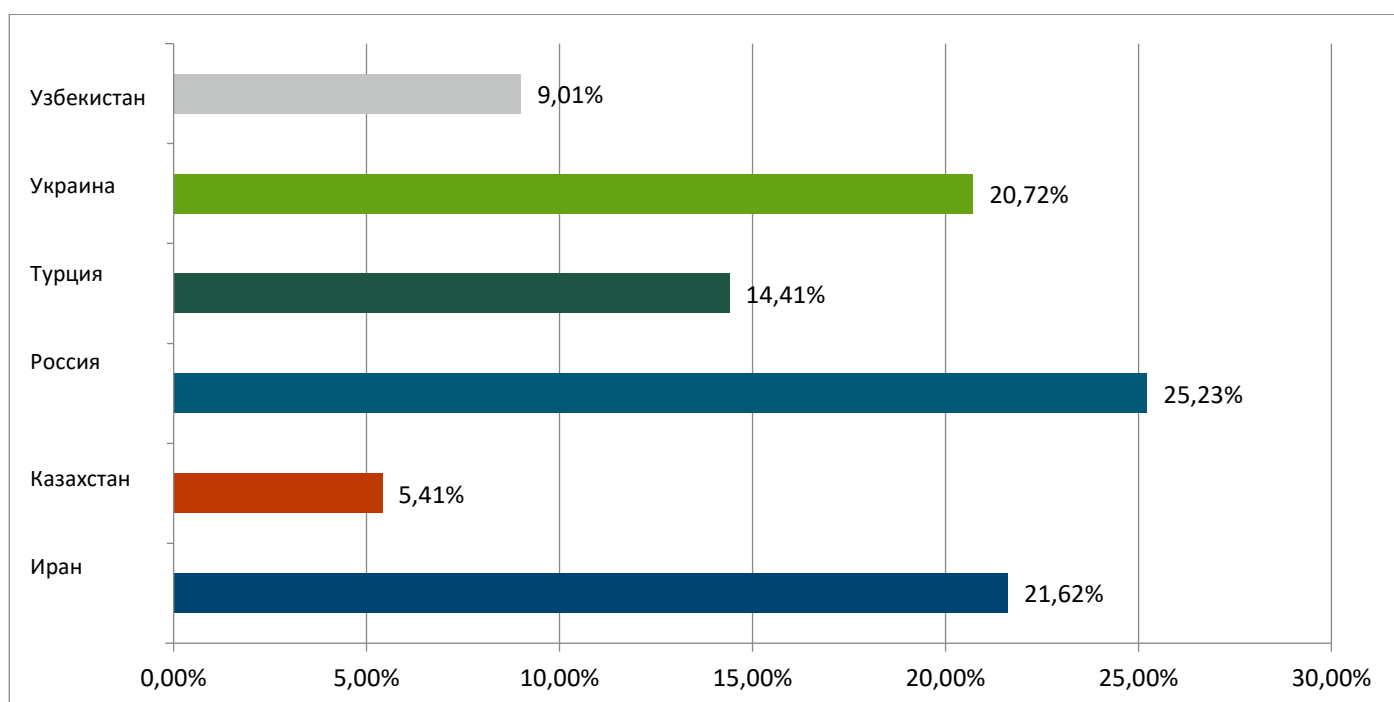
*В поле "Другое" большинство участников заявили, что они работают в сфере энергоэффективности, в обоих или во всех энергетических секторах. Еще большая часть участников заявила, что они работают в сфере образования и научных исследований. Меньшинство участников работают в секторе коммуникаций. Отдельные участники сообщили, что работают в сфере водоснабжения и энергетики, цифровизации, строительства, передачи электроэнергии, управления энергетическими системами, энергетического права, энергетической безопасности, строительных услуг, аудита, местного самоуправления, атомной энергетики, энергетики, фармацевтики или сберегательного сектора, либо являются безработными.

В какой организации вы работаете?

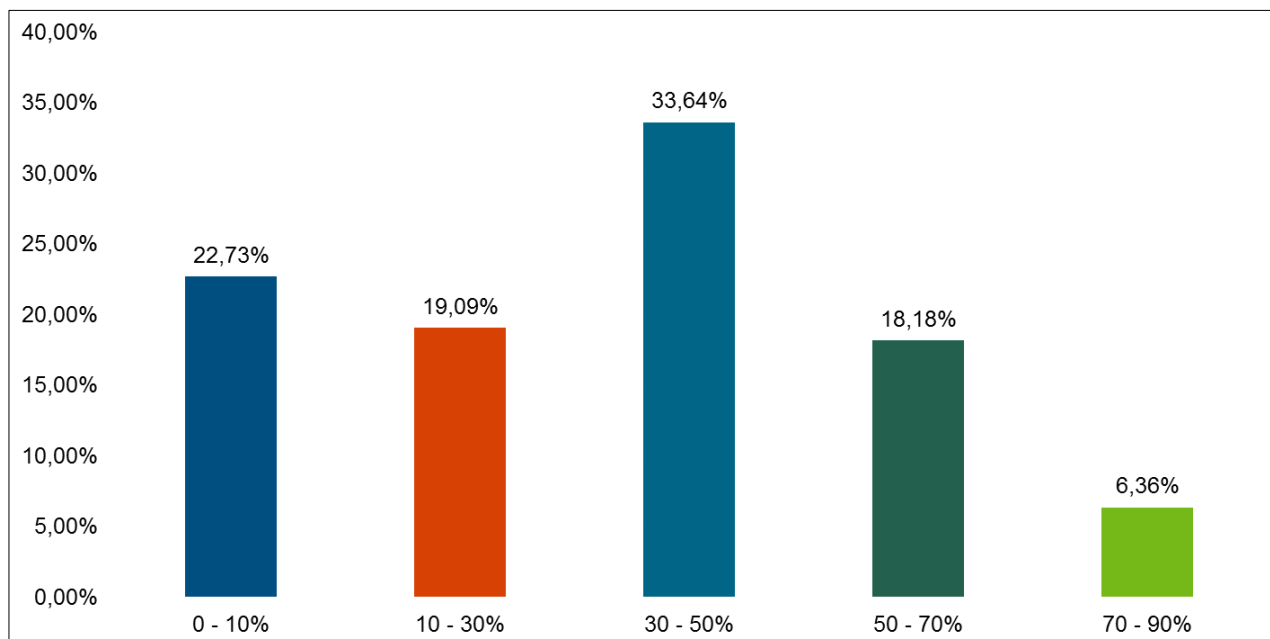


*В поле "Другое" большинство участников указали в качестве типа организации образование и научные исследования. Меньшинство заявили, что работают в представительственных фирмах. Отдельные участники упомянули энергетический менеджмент, энергетический консалтинг, поставщика общих услуг, отопление, международную организацию, государственные газовые компании, частные и государственные компании, производителей возобновляемых источников энергии, стартапы, а также сектор оборудования и услуг нефтегазовой промышленности.

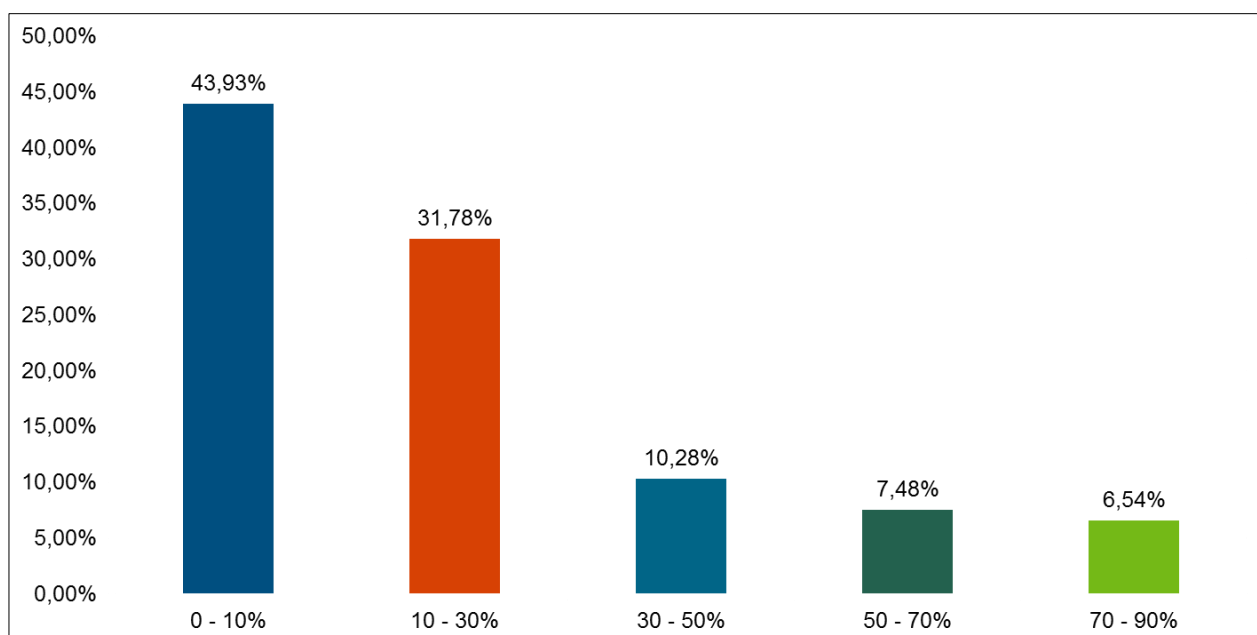
В какой стране Вы работаете?



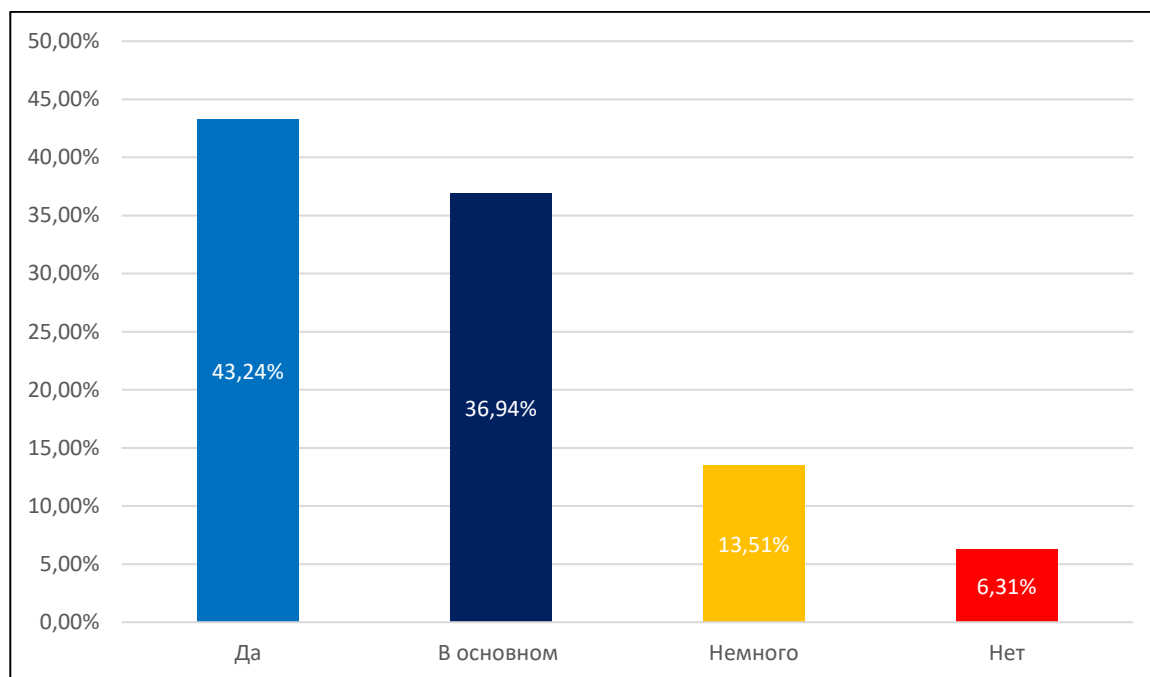
Сколько сотрудниц в Вашей организации?



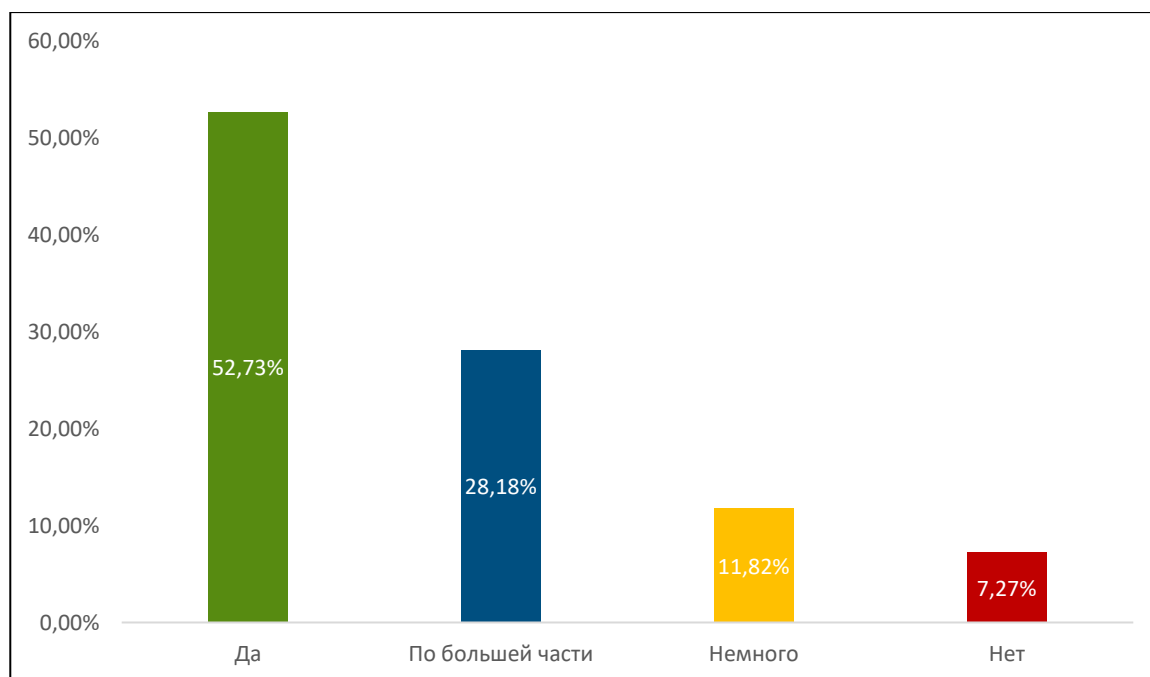
Сколько женщин занимают руководящие должности в Вашей организации?



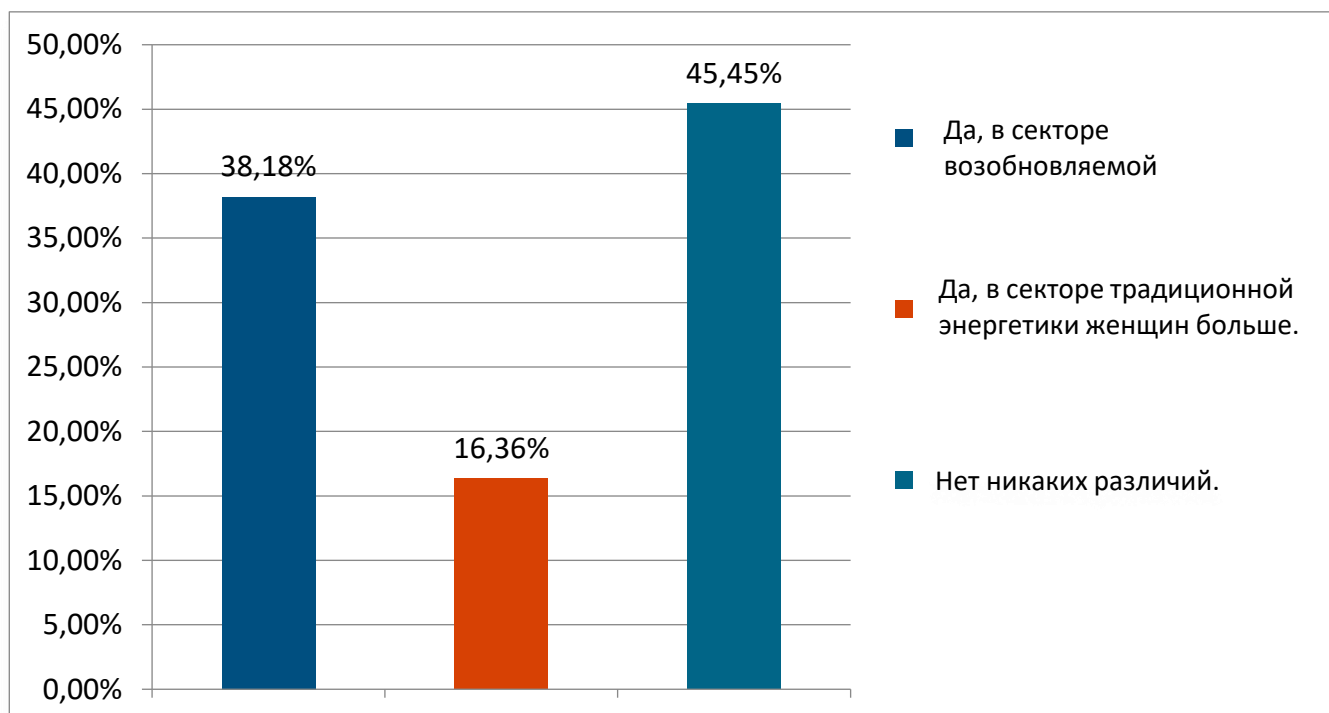
Считаете ли Вы, что женщины, в целом, недостаточно представлены в энергетическом секторе Вашей страны?



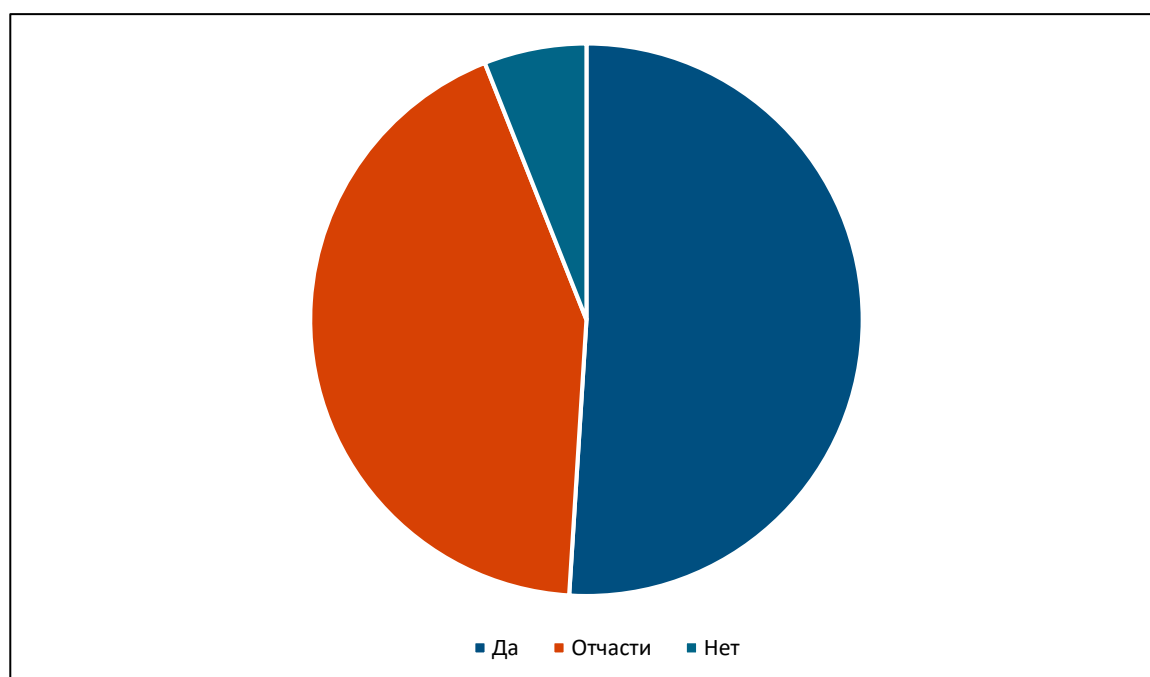
Считаете ли Вы, что женщины недостаточно представлены на руководящих постах в энергетическом секторе Вашей страны?



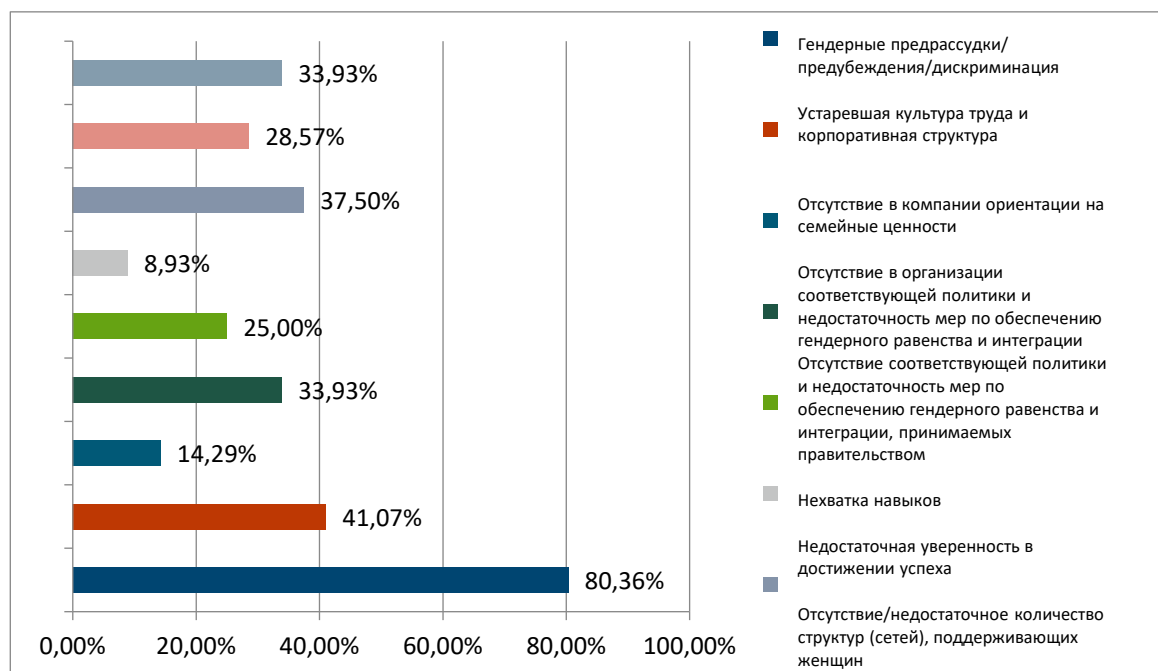
Существуют ли, на Ваш взгляд, различия между сектором возобновляемой и традиционной энергетики в отношении гендерного разнообразия?



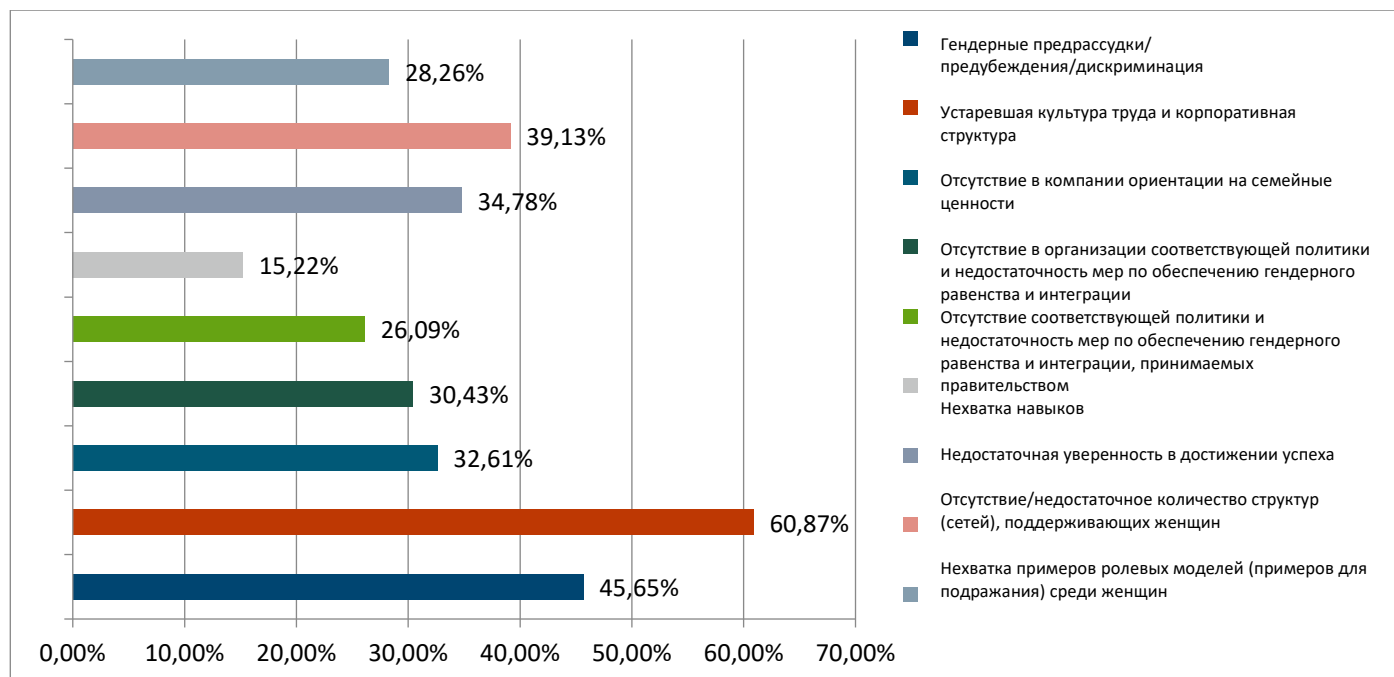
Считаете ли Вы, что женщины сталкиваются с препятствиями при реализации карьерных возможностей в энергетическом секторе?



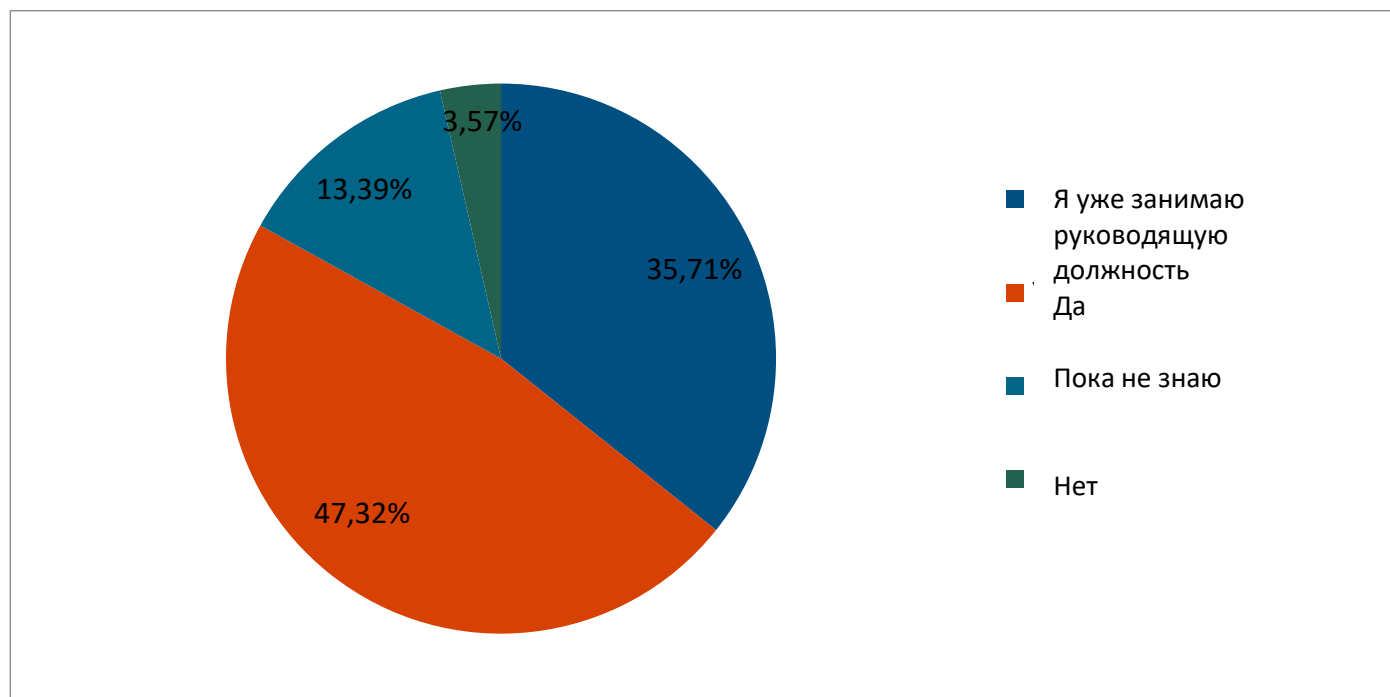
При ответе «Да»: какие из имеющихся препятствий, по Вашему мнению, наиболее существенны? (Выбрать не более 4 ответов)



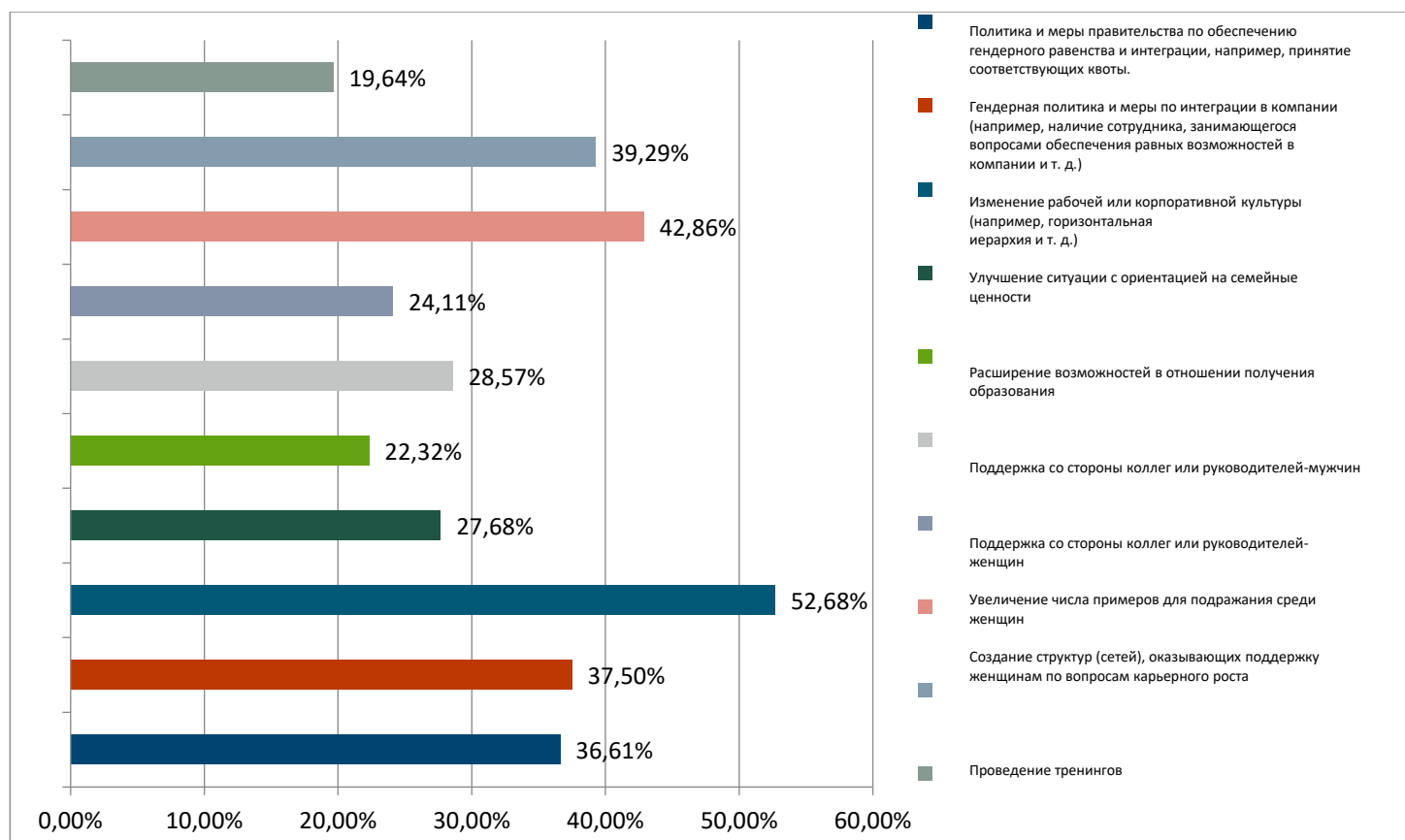
При ответе «Отчасти»: какие из имеющихся препятствий, по Вашему мнению, наиболее существенны? (Выбрать не более 4 ответов)



Намерены ли Вы когда-нибудь занять руководящую должность в своей профессии?



Какие меры, по Вашему мнению, способы улучшить ситуацию с гендерным разнообразием в энергетическом секторе Вашей страны (выберите не более 4 вариантов)?



Список литературы

- Center for American Progress, the Istanbul Policy Center, and the Istituto Affari Internazionali. (10. Juli 2017). Trends in Turkish Civil Society. Von <https://www.americanprogress.org/issues/security/reports/2017/07/10/435475/trends-turkish-civil-society/> abgerufen
- 50vidsotkiv. (17. März 2020). Der Gesetzentwurf über die Geschlechterquoten in den Aufsichtsräten wurde dem Parlament vorgelegt. Von <https://50vidsotkiv.org.ua/do-rady-vdruge-podaly-zakonoprojekt-pro-genderni-kvoty-u-naglyadovyh-radah-derzhpidpryyemstv/> abgerufen
- 7th Ukrainian Energy Day Report. (2016). Von https://euea-energyagency.org/wp-content/uploads/2017/01/7Eday_report_ukr.pdf abgerufen
- Agency for Strategic planning and reforms of the Republic of Kazakhstan, Bureau of National Statistics. (kein Datum). Von https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=21&slug=-16&cat_id=7&lang=en abgerufen
- Agency for Strategic planning and reforms of the Republic of Kazakhstan, Bureau of National statistics. (kein Datum). Distribution of students by specialities 2019/2020. Von https://gender.stat.gov.kz/page/frontend/detail?id=39&slug=-33&cat_id=8&lang=en abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (November 2011). Civil Society Briefs, Uzbekistan. Tashkent. Von <https://www.adb.org/sites/default/files/publication/29303/csb-uzb.pdf> abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (2014). Uzbekistan Country Gender Assessment, Gender and Development / Central and West Asia. Von <https://www.adb.org/sites/default/files/institutional-document/42767/files/uzbekistan-country-gender-assessment.pdf> abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (Februar 2014). Women and Men of Uzbekistan 2007-2010: Statistical Bulletin. Von <https://www.adb.org/projects/documents/women-and-men-uzbekistan-2007-2010-statistical-bulletin> abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (2018). Uzbekistan Country Gender Assessment Update December 2018. Von <https://www.adb.org/documents/uzbekistan-gender-assessment-update> abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (2020). Power Sector Reform Program. Gender Assessment July 2020. Von <https://www.adb.org/sites/default/files/linked-documents/54269-001-sd-04.pdf> abgerufen
- Asian Development Bank (ADB). (kein Datum). Uzbekistan and ADB. Von <https://www.adb.org/countries/uzbekistan/main> abgerufen
- Asian Development Bank. (December 2018). Kazakhstan Country Gender Assessment. Von <https://www.adb.org/documents/kazakhstan-country-gender-assessment-2018> abgerufen
- Association of Businesswomen of Kazakhstan. (kein Datum). Von <https://www.businesswomen.kz/> abgerufen
- Atameken, The national chamber of entrepreneurs of the Republic of Kazakhstan. (kein Datum). Council of Businesswomen. Von <https://atameken.kz/en/pages/300-sovet-delovyyh-zhenshin> abgerufen
- British Petroleum (BP). (2020). Statistical Review of World Energy 2020, 69th edition. Von https://www.bp.com/content/dam/bp/business-sites/en/global/corporate/pdfs/energy-economics/statistical-review/bp-stats-review-2020-full-report.pdf?utm_source=BP_Global_GroupCommunications_UK_external&utm_medium=email&utm_campaign=11599394_Statistical%20Re abgerufen
- Bureau of Educational and Cultural Affairs (ECA), United States Department of State. (kein Datum). About ECA. Von <https://eca.state.gov/about-bureau> abgerufen
- Business Ukrainian Women. (kein Datum). Von <http://businesswomen.org.ua/index.php/about> abgerufen

- Business Women Association of Uzbekistan/Tadbirkor Ayol. (kein Datum). Beitrag zur Entwicklung unseres Landes. Von <https://www.adju.uz/> abgerufen
- Castrén & Snellman. (2019). Gender equality in Russia - Is the government finally facing up to problems? Von https://www.ela.law/Templates/media/files/Newsletter_Articles_Clients/2019%20Client%20Newsletter/November/EU/Russia_ELA%20November%20Issue_Gender%20Equality.pdf abgerufen
- Central Bank of the Islamic Republic of Iran. (kein Datum). National Accounts of Iran. Von <https://www.cbi.ir/SimpleList/2072.aspx> abgerufen
- Cigre. (kein Datum). Cigre Women in Energy, A Forum dedicated to CIGRE Women in Energy. Von <https://www.cigre.org/GB/community/women-in-energy> abgerufen
- Conseil International des Grands Réseaux Électriques – CIGRE. (kein Datum). About CIGRE (International Council on Large Electric Systems). Von <http://www.cigre.ru/en/rnk/about/> abgerufen
- Council of Europe. (kein Datum). Istanbul Convention, Action against violence against women and domestic violence. Von <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/about-the-convention> abgerufen
- Delegation der Deutschen Wirtschaft für Zentralasien. (2019). Kasachstan, Solar-und Windenergie, Zielmarktanalyse 2019 mit Profilen der Marktakteure. Von https://www.german-energy-solutions.de/GES/Redaktion/DE/Publikationen/Marktanalysen/2019/zma_kasachstan_2019_solar-wind.pdf?__blob=publicationFile&v=4 abgerufen
- Deloitte. (2018). Frauen in der Energiewirtschaft. Von <https://www2.deloitte.com/tr/tr/pages/energy-and-resources/articles/enerji-sektorunde-kadin-2018.html> abgerufen
- Deloitte. (2020). Women CEO´s in Russia. Financial performance indicators. Von <https://www2.deloitte.com/ru/en/pages/research-center/articles/women-ceo.html> abgerufen
- Devex. (kein Datum). Joint Stock Company (JSC) Uzbekenergo. Von <https://www.devex.com/organizations/jsc-uzbekenergo-41564> abgerufen
- DTEK, Energieunternehmen. (kein Datum). Von <https://dtek.com/en/about/> abgerufen
- EDF, The Entrepreneurship Development Foundation for Women and Youth. (kein Datum). About us. Von <https://foundationed.ir/en/about> abgerufen
- Edge Kazakhstan. (kein Datum). Businesswomen in Kazakhstan: opportunities and challenges they face. Von <https://www.edgekz.com/businesswomen-in-kazakhstan-opportunities-and-challenges-they-face/> abgerufen
- Ekaterina Kravtsova, E. R. (2019). Women on boards of the top 100 Russian public companies. Von https://drive.google.com/file/d/14HD6qRg2bhy68xzj3_5Bei15KLeLNV6r/view abgerufen
- Emerging Europe. (13. März 2020). Turkish women engineering a better world. Von <https://emerging-europe.com/voices/turkish-women-engineering-a-better-world/> abgerufen
- Eurasian Women's Forum. (kein Datum). About the Forum. Von <https://eawf.ru/en/about/agenda/> abgerufen
- Eurasian's Women Forum. (kein Datum). Projects of the Council of the Eurasian Women's Forum. Von <https://eawf.ru/en/projects/proekty-soveta-evraziyskogo-zhenskogo-foruma/> abgerufen
- Forschung über die Schaffung von Arbeitsplätzen in den Bereichen Energieeffizienz und Erneuerbare Energien. (2020). Von <http://reform.energy/media/1463/b46d83bca4c4d68ed98f1807262d702c.pdf> abgerufen
- Gazeta Uzbekistan. (31. Juli 2019). Ausschuss für Frauen und Geschlechtergleichstellung im Senat eingerichtet. Von <https://www.gazeta.uz/ru/2019/07/31/women/> abgerufen
- Girls STEM, educational program. (kein Datum). Website. Von <https://girls-stem.org/?lang=en> abgerufen
- GIS Project. (kein Datum). Girls in Stem Project. *About us*. Von <https://www.gisproject.org/about> abgerufen
- Global Journal of Health Science. (April 2014). Women's Empowerment in Iran: A Review Based on the Related Legislations. Von

https://www.researchgate.net/publication/263380740_Women's_Empowerment_in_Iran_A_Review_Based_on_the_Related_Legislations abgerufen

Global Wind Energy Council (GWEC). (kein Datum). *Global Ambassadors*. Von <https://gwec.net/global-ambassadors/> abgerufen

Global Wind Energy Council (GWEC). (kein Datum). *Women in Wind, Global Leadership Program*. Von <https://gwec.net/women-in-wind/about-the-program/> abgerufen

Global Women Media. (03. März 2019). New Initiatives of the Council of the Eurasian Women's Forum. Von <http://eawfpress.ru/en/news/main/ewf/new-initiatives-of-the-council-of-the-urasian-women-s-forum/> abgerufen

Global Women Media. (21. März 2020). Tatyana Mitrova: Women and Energy. Von <http://eawfpress.ru/en/news/expert/ecology/tatyana-mitrova-zhenshchiny-i-energiya/> abgerufen

Global Women's Network for the Energy Transition (GWNET). (kein Datum). *GWNET*. Von <https://www.globalwomennet.org/> abgerufen

Government Portal Ukraine, official website. (2017). Ministerkabinett der Ukraine. Von <https://www.kmu.gov.ua/npas/250049925> abgerufen

Green Business Innovation (GBI). (kein Datum). About us. Von <https://gbi-consult.com/de/> abgerufen

Heinrich-Böll-Stiftung. (22. Juli 2019). Warum sollten Ungleichgewichte im Energiesektor abgebaut werden? Kiew. Von <https://ua.boell.org/uk/2019/07/22/chomu-potribno-skorochuvati-genderni-dispororciyi-v-energetichnomu-sektori> abgerufen

Hochschulinformationsmanagementsystem, Hochschulrat Türkei. (2019). Geschlechterverteilung Höhere Bildung. Von <https://istatistik.yok.gov.tr/> abgerufen

HRW, Human Rights Watch. (25. Mai 2017). "It's a Men's Club", Discrimination Against Women in Iran's Job Market. Von <https://www.hrw.org/report/2017/05/25/its-mens-club/discrimination-against-women-irans-job-market> abgerufen

Hurriyet Daily News. (23. März 2018). Women should make up 50 percent of decision-making positions: Turkish Businesswomen's Association head. Istanbul. Von <https://www.hurriyetdailynews.com/women-should-make-up-50-percent-of-decision-making-positions-turkish-businesswomens-association-head-132255> abgerufen

Informkultura, Russian State Library. (2013). Gender Equality and Culture (Russian Federation). Von http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/CLT/pdf/RESOURCES_Informkultura_Russian_State_Library_Gender_Equ.pdf abgerufen

Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. (2019). Von https://ua.boell.org/sites/default/files/genger_in_energy_report_2019.pdf abgerufen

Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine. (2019). Women and Men in the Ukrainian Energy Sector. Von <https://ua.boell.org/en/2019/07/22/women-and-men-ukrainian-energy-sector-equal-rights-and-opportunities-or-sector> und https://ua.boell.org/sites/default/files/infographic_women_and_men_in_ukrainian_energy_eng.pdf abgerufen

Institute for Global and International Studies, The George Washington University, Milad Pournik. (2013). Civil Society Organizations and Empowerment of Women and Girls in Iran. Von https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/blogs.gwu.edu/dist/1/1435/files/2018/04/igis06_ggp04.cso-qgi55v.pdf#%5B%7B%22num%22%3A96%2C%22gen%22%3A0%7D%2C%7B%22name%22%3A%22XYZ%22%7D%2C69%2C720%2C0%5D abgerufen

Institute of International Education (IIE). (kein Datum). The Power of International Education. Von <https://www.iie.org/> abgerufen

INTED, Institute of Technology, Economics and Diplomacy. (kein Datum). About INTED. Von <https://www.inted.org/about> abgerufen

International Labour Organization (ILO). (1935). C045 - Underground Work (Women) Convention, (No. 45). Von https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045 abgerufen

- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2016). Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2016. Von https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2016/IRENA_RE_Jobs_Annual_Review_2016.pdf abgerufen
- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2019). Renewable Energy: A Gender Perspective. Abu Dhabi. Von <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective> abgerufen
- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2020). Renewable Energy and Jobs. Annual Review 2020. Von https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2020/Sep/IRENA_RE_Jobs_2020.pdf abgerufen
- International Renewable Energy Agency. (April 2017). Remap 2030. Renewable Energy Prospects for the Russian Federation. Von https://www.irena.org/-/media/Files/IRENA/Agency/Publication/2017/Apr/IRENA_REmap_Russia_paper_2017.pdf abgerufen
- Internationale Botschaft der Unternehmerinnen. (kein Datum). Von <http://ambasada.org.ua/%D0%BF%D1%80%D0%BE-%D0%B0%D0%BC%D0%B1%D0%B0%D1%81%D0%B0%D0%B4%D1%83/> abgerufen
- JSC Inter Rao. (kein Datum). About Inter Rao. Von <https://www.interrao.ru/en/company/> abgerufen
- KA-DER, Türkische Frauenorganisation. (kein Datum). KA-DER. Von <http://ka-der.org.tr/> abgerufen
- Kasachstan Nachrichten, Kapital. (09. März 2020). Mehr Frauen in KMU beschäftigt. Von <https://kapital.kz/business/85253/zhenshchin-zanyatykh-v-msb-stanovit-sya-bol-she.html> abgerufen
- KAZENERGY Association and the European Bank for Reconstruction and Development (EBRD). (2020). Study on the role of women in Kazakhstan's energy sector. Von <https://www.kazenergy.com/en/press-center/news/1994/> abgerufen
- Kazenergy Association. (kein Datum). Kazenergy Women's Energy Club. Von <https://www.kazenergy.com/ru/operation/the-development-of-human-capital/51/173/> abgerufen
- Kazenergy Forum. (2019). Summary Report, Kazakhstan Energy Week/ XII Kazenergy Eurasian Forum "Fueling the Future: Innovation Growth". Nur-Sultan. Von <http://kazenergyforum.com/wp-content/uploads/files/KEW-2019-summary-report-en.pdf> abgerufen
- Kazenergy supported by Women's Energy Club. (2019). The modern female leadership pattern in Energy. Nur-Sultan. Von https://www.kazenergy.com/upload/document/brosh/brochure_ZEK_en.pdf abgerufen
- Kazmortransflot, National Maritime Shipping Company. (kein Datum). About company. Von <http://www.kmtf.kz/en/about/index.php> abgerufen
- KOSGEB Credit Homepage. (kein Datum). Small and Medium Enterprises Development Organization of Turkey (KOSGEB), KOSGEB-Grant to Women Entrepreneurs. Von <https://www.kosgebkrediler.com/kadin-girisimcilere-50-bin-tl-hibe-devlet-destekli-kredi/> abgerufen
- Legal information system of Regulatory Legal Acts of the Republic of Kazakhstan. (06. December 2016). On approval of the Concept of family and gender policies in the Republic of Kazakhstan until 2030, Decree of the President of the Republic of Kazakhstan. Von <https://adilet.zan.kz/eng/docs/U1600000384/compare> abgerufen
- Limak Foundation. (kein Datum). Engineer Girls of Turkey. Von <http://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey> and <https://limakoskopje.com/social-responsibility/limak-foundation/engineer-girls-of-turkey.html> abgerufen
- Limak Group. (kein Datum). Energy. Von <http://www.limak.com.tr/sectors/energy> abgerufen
- Limak Group. (kein Datum). Energy Contracting, Elmak Energy Contracting. Von <http://www.limak.com.tr/sectors/energy-contracting> abgerufen
- Limak Group. (kein Datum). Limak Foundation. Von <https://www.limak.com.tr/social-responsibility/limak-foundation> abgerufen
- Mehr News Agency. (2018). Alle Statistiken zu "Beschäftigung und Arbeitslosigkeit" von Frauen / signalisieren die Zunahme der Präsenz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Von <https://www.mehrnews.com/news/4651177/%D9%87%D9%85%D9%87-%D8%A2%D9%85%D8%A7%D8%B1-%D8%A7%D8%B4%D8%AA%D8%BA%D8%A7%D9%84-%D9%88->

%D8%A8%DB%8C%DA%A9%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D8%A8%D8%A7%D9%86%D9%88%D8%A7%D9%86-%D8%B3%DB%8C%DA%AF%D9%86%D8%A7%D9%84-%D8%B1%D8%B4%D8%AF abgerufen

- Mentoring Platform for Central Asia. (29. Oktober 2020). Train the Mentor joint programme with enpact (Germany). Von <https://mentoringplatform.org/en/news/onlajjnseminar-dlja-mentorov-startapov> abgerufen
- Ministerium für Energie Russische Föderation. (14. Februar 2019). Alexander Novak: "Wir können die Investitionen im Brennstoff- und Energiesektor bis 2024 um 50% steigern". Von <https://minenergo.gov.ru/node/13952> abgerufen
- Ministerium für Energie Russische Föderation. (kein Datum). Energiestrategie der Russischen Föderation bis 2035. Von <https://minenergo.gov.ru/node/1026> abgerufen
- Ministry of Energy of Uzbekistan. (08. Oktober 2020). Energieministerium billigt Fahrplan zur Umsetzung des Plans zur Förderung der Geschlechtergleichstellung. Von <https://minenergy.uz/ru/news/view/854> abgerufen
- Ministry of Labour and Social Security of the Republic of Turkey, Directorate of European Union and Financial Assistance. (02. März 2020). Operation on Supporting Registered Women Employment (Women-Up). Von <http://www.ikg.gov.tr/operation-on-supporting-registered-women-employment-women-up/?lang=en> abgerufen
- Moroglu Arseven. (06. September 2017). Turkey Approves 2017-2019 Action Plan to Support National Employment Strategy. Von <https://www.morogluarseven.com/news-and-publications/turkey-approves-2017-2019-action-plan-support-national-employment-strategy/> abgerufen
- NAWE, National Association of Women Entrepreneurs. (kein Datum). About us. Islamic Republic of Iran. Von <https://nawe.ir/en/about/> abgerufen
- NAWE, National Association of Women Entrepreneurs. (kein Datum). Arbeitskreis Industrie und Handel. Islamic Republic of Iran. Von <https://nawe.ir/en/units/workforce-industry/> abgerufen
- NAWE, National Association of Women Entrepreneurs. (kein Datum). Board Structure. Islamic Republic of Iran. Von <https://nawe.ir/en/structure/> abgerufen
- Official Internet Ressources of the President of Russia. (20. September 2020). Second Eurasian Women's Forum. Von <http://en.kremlin.ru/events/president/news/58598> abgerufen
- Offizielles Internetportal für rechtliche Informationen, Regierung der Russischen Föderation. (25. Februar 2020). Liste der Berufsverbote für Frauen, Décrée Nr. 162. Moskau. Von <http://www.pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&prevDoc=102095194&backlink=1&nd=102064692&rdk=0> abgerufen
- Offizielles Webportal des Parlaments der Ukraine. (2017). Gesetz zur Gewährleistung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Von <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15> abgerufen
- Offizielles Webportal des Parlaments der Ukraine. (2021). Das Wahlgesetzbuch der Ukraine. Von <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/396-20#Text> abgerufen
- Offizielles Webportal des Parlaments der Ukraine. (kein Datum). Ukrainisches Arbeitsgesetzbuch. Von https://zakon.rada.gov.ua/laws/main/322-08?utm_medium=refer&utm_source=www.kadrovik01.com.ua&utm_term=5296&utm_content=news&utm_campaign=red_block_content_link_marker#Text abgerufen
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). OECD Gender Policy Delivery Review Kazakhstan, Highlights. Von <https://www.oecd.org/gov/Gender-Highlights-Kazakhstan.pdf> abgerufen
- PJSC Inter RAO. (kein Datum). Annual Report 2019. Sustainable Development and Environmental Sustainability Report. Von https://www.interrao.ru/en/investors/disclosure/annual/2019.php?sphrase_id=360766 abgerufen
- Poruch, Nonprofit Organization. (kein Datum). Von http://poruch.com.ua/poruch_energy_gender/ abgerufen
- Powerful Women. (28. November 2019). Supporting women – from Kazakhstan to the UK. Von <https://powerfulwomen.org.uk/2019/11/28/supporting-women-from-kazakhstan-to-the-uk/> abgerufen
- Rafiei, M. (November 2011). A critical study of the effect of gender on prohibition of women employment in Iranian law. Von https://www.researchgate.net/publication/290365758_A_critical_study_of_the_effect_of_gender_on_prohibition_of_women_employment_in_iranian_law abgerufen

- Rechtliches und regulatorisches Informationssystem der Republik Kasachstan. (08. Dezember 2015). Liste mit Berufsverboten für Frauen, Verordnung Nr. 944 des Ministers für Gesundheit und soziale Entwicklung der Republik Kasachstan. Von <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1500012597#z11> abgerufen
- Roscongress Building Trust. (2018). About Eurasian's Women Forum. Von <https://roscongress.org/en/events/evraziyskiy-zhenskiy-forum-2018/about/> abgerufen
- RsyHydro. (kein Datum). Annual financial report 2019. Von http://www.eng.rushydro.ru/investors/disclosure/annual_financial_reports/ abgerufen
- Samruk Energy JSC. (kein Datum). Samruk Energy today. Von <https://www.samruk-energy.kz/en/company/company-today> abgerufen
- Space Camp Turkey. (kein Datum). Girls can STEM Explore Space. Von <https://www.spacecampleturkey.com/girls-can-stem-explore-space> abgerufen
- Staatlicher Statistikdienst Russische Föderation. (kein Datum). Ergebnisse einer Stichprobenerhebung über Arbeitskräfte. Von <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> abgerufen
- Staatlicher Statistikdienst Russische Föderation. (kein Datum). Labor Market, Employment, and Salaries (Table 6.6). Von <https://eng.rosstat.gov.ru/labour> abgerufen
- Staatlicher Statistikdienst Ukraine. (2018). Arbeit in der Ukraine im Jahr 2017: eine statistische Sammlung. Kiew.
- Staatlicher Statistikdienst Ukraine. (kein Datum). Höhere Bildung 2017 bis 2020. Von http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2020/m&w/v_osvita.htm abgerufen
- State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics. (2018). Socio-economic situation of the Republic of Uzbekistan for January - March 2018. Von https://gender.stat.uz/uz/?preview=1&option=com_dropfiles&format=&task=frontfile.download&catid=213&id=845&Itemid=1000000000000 abgerufen
- Statistical Center of Iran, Presidency of the I.R.I., Plan and Budget Organization. (kein Datum). Geschlechterverteilung in der Beschäftigung nach Sektoren. Von <https://amar.org.ir/Portals/0/News/1398/bikari98-3.pdf> abgerufen
- Stem is fem, educational project. (kein Datum). Website. Von <https://stemisfem.org/en> abgerufen
- Strategie- und Haushaltsvorsitz der Präsidentschaft der Republik Türkei. (2019). Bericht zum Fortschritt der Umsetzung der Nachhaltigen Entwicklungsziele. Von http://www.surdurulebilir-kalkinma.gov.tr/wp-content/uploads/2020/03/Surdurulebilir-Kalkinma-Amaclari-Degerlendirme-Raporu_13_12_2019-WEB.pdf abgerufen
- Svetlana Skorniakova, V. L. (2020). Gender equality: legislative issues of the Russian Federation in socio-political discourse. St.-Petersburg, Russia. Von https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2020/24/e3sconf_tpacee2020_11021.pdf abgerufen
- Tavaana, Iranian civic education and civil society capacity building initiative. (kein Datum). One Million Signatures: The Battle for Gender Equality in Iran. Von <https://tavaana.org/en/en/content/one-million-signatures-battle-gender-equality-iran> abgerufen
- Tech Women, an Initiative of the U.S. Department of State's Bureau of Educational and Cultural Affairs. (10. April 2019). Uzbekistan Day 3: uniting women and girls in STEM. Von <https://www.techwomen.org/uncategorized/uzbekistan-day-3-uniting-women-and-girls-in-science> abgerufen
- tech4impact. (kein Datum). About Us. Von <http://tech4impact.uz/en/about/> abgerufen
- tech4impact. (kein Datum). Our programs. Von <https://tech4impact.uz/en/category/programmes/> abgerufen
- Technovation Uzbekistan. (2019). Technovation Uzbekistan 2019 movie "Girls for a change". Von <https://www.youtube.com/watch?v=6Bbwgl2gULQ> abgerufen
- The Borgen Project. (30. October 2020). 5 Facts About Women's Rights in Russia. Von <https://borgenproject.org/womens-rights-in-russia/> abgerufen

- The Moscow Times. (16. August 2019). Russia Opens 350 Banned Professions to Women, Stripping Soviet-Era Restrictions. Von <https://www.themoscowtimes.com/2019/08/16/russia-opens-350-banned-professions-to-women-stripping-soviet-era-restrictions-a66903> abgerufen
- The State Committee of the Republic of Uzbekistan. (2020). Production of gross domestic product of the Republic of Uzbekistan for 2020. Von <https://stat.uz/en/press-center/news-of-committee/7610-yalpi-ichki-mahsulotni-ishlab-chiqarish-2020-yil-yanvar-sentabr-3> abgerufen
- The State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics. (2013). Basic economic indicators. Von <https://gender.stat.uz/files/239/qr2013/1032/January-march.pdf> abgerufen
- The State Committee of the Republic of Uzbekistan on Statistics, Gender Statistics. (2020). Gender indicators in figures. Von <https://gender.stat.uz/en/> abgerufen
- The United Nations Economic Commission for Europe (UNECE). (kein Datum). Report of the Russian Federation on progress achieved and obstacles encountered in the Implementation of the Beijing Declaration. Von https://unece.org/fileadmin/DAM/RCM/Website/Russian_Federation_English_.pdf abgerufen
- The Vice Presidency for Women and Family Affairs of the Islamic Republic of Iran. (2015). National Review on Women's Status in the Islamic Republic of Iran (Beijing+20). Von https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/13097Islamic_Republic_of_Iran_review_Beijing20.pdf abgerufen
- TIKAD, Turkish Businesswomen Association. (kein Datum). The Constitution. Von <http://www.tikad.org.tr/constitution.html> abgerufen
- TIKAD, Turkish Businesswomen Association. (kein Datum). *TIKAD*. Von <http://www.tikad.org.tr/home.html> abgerufen
- TIKAD, Turkish Businesswomen Association. (kein Datum). Year 2020 Activities. Von <http://www.tikad.org.tr/activities/year2020.html> abgerufen
- TUIK, Turkish Statistical Institute. (2019). Geschlechterverteilung in der Beschäftigung nach Sektoren. Von <https://www.tuik.gov.tr/> abgerufen
- TUIK, Turkish Statistical Institute. (2019). Das jährliche Bruttoinlandsprodukt. Von <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Yillik-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33671> abgerufen
- Turkish Wind Energy Association (TWEA). (kein Datum). *About Turkish Wind Energy Association*. Von <https://tureb.com.tr/eng/kurumsal/hakkimizda/2> abgerufen
- Turkish Women in Renewables and Energy (TWRE). (kein Datum). *TWRE*. Von <https://twre.org/> abgerufen
- TURKSTAT, Turkish Statistical Institute. (kein Datum). Labour Force Statistics, Economic activity by years and sex 2014 - 2020. Turkey.
- Ukrainian Center for Social Data in collaboration with United Nations Development Program and the Swiss Confederation. (2017). Women and Men in Leadership Position. Von <https://socialdata.org.ua/edrpou-gender/> abgerufen
- Ukrainian Women's Fund. (kein Datum). Von <https://www.uwf.org.ua/en/> abgerufen
- Ukrainisches Ministerium für Gesundheit. (2017). Aufhebung von Berufsverboten für Frauen. Von <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0051-94#Text> abgerufen
- UN environment program, Law and Environment Assistance Platform (LEAP). (kein Datum). National Employment Strategy 2014 – 2023, Action Plan 2014 – 2016. Turkey. Von <https://leap.unep.org/countries/tr/national-legislation/national-employment-strategy-2014-2023-action-plan-2014-2016> abgerufen
- UN Women Europe and Central Asia. (2017). Women's Empowerment Principles (WEPs) Implementation Guide . Von <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2017/01/weps-implementation-guide> abgerufen
- UN Women Europe and Central Asia. (kein Datum). Gender equality: It's time. Von <https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/04/ukraine-its-time-gender-equality-brochure> abgerufen

- UN Women Europe and Central Asia. (kein Datum). Turkey. Von <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/turkey> abgerufen
- UN Women Europe and Central Asia. (kein Datum). Ukraine. Von <https://eca.unwomen.org/en/where-we-are/ukraine> abgerufen
- UN Women. (kein Datum). Women's Empowerment Principles (WEPS) – Unternehmerische Verantwortung für die Gleichstellung der Geschlechter. Von <https://www.unwomen.de/aktuelles/womens-empowerment-principles-weps.html> abgerufen
- UN Women, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2019). United Nations (UN) Women Turkey. Von https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20eca/attachments/publications/2019/08/unwomen_strategicnotebrochureprint_compressed.pdf?la=en&vs=58 abgerufen
- UNESCO Institute for Statistics (UIS). (kein Datum). Frauenanteile der Studierenden im Iran in 2019. Von <http://data.uis.unesco.org/> abgerufen
- United National Development Plan (UNDP). (2019). Human Development Report 2019. Inequalities in Human Development in the 21st Century. Briefing note for countries on the 2019 Human Development Report. Uzbekistan. Von http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/UZB.pdf abgerufen
- United Nations (UN) Global Compact. (kein Datum). Act globally engage locally, Turkey. Von <https://www.unglobalcompact.org/engage-locally/europe/turkey> abgerufen
- United Nations (UN) Global Compact. (kein Datum). *UN Global Compact*. Von <https://www.unglobalcompact.org/> abgerufen
- United Nations (UN) Women. (27. März 2012). Uzbek Women's Committee's Role in Implementing the National Plan of Actions. Von <https://eca.unwomen.org/en/news/stories/2012/03/uzbek-womens-committee> abgerufen
- United Nations Development Plan (UNDP) Uzbekistan. (20. November 2017). Women's Committee and UNDP will promote women's empowerment in Uzbekistan. Von <https://www.uz.undp.org/content/uzbekistan/en/home/presscenter/pressreleases/2017/11/20/wc-undp-will-promote-women-empowerment.html> abgerufen
- United Nations Development Program (UNDP) Europe and Central Asia. (23. Dezember 2020). Launch of the first Women Leader's Dialogue in Central Asia. Ashgabat. Von <https://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/presscenter/pressreleases/2020/launch-of-the-first-women-leaders-dialogue-in-central-asia-.html> abgerufen
- United Nations Population Fund (UNFPA) and International Labour Organization (ILO). (2012). Analytical Research on Women's Participation in the Labour Force in Ukraine. Kyiv. Von <https://ukraine.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Analytical%20research%20on%20women%27s%20participation%20in%20the%20labour%20force%20in%20Ukraine%20%28EN%29.pdf> abgerufen
- United Nations Regional Centre for Preventive Diplomacy for Central Asia (UNRCCA). (24. Dezember 2020). Declaration of the Central Asia Women Leaders' Caucus. Ashgabat.
- USAID from the American people. (19. December 2019). Uzbekistan Passes Law on Gender Equality. Von <https://www.usaid.gov/uzbekistan/program-updates/dec-2019-uzbekistan-passes-law-gender-equality> abgerufen
- USAID from the American People. (2019). Women's Economic Empowerment and Equality (WE3), Uzbekistan, Access to Markets. Von Women's Economic Empowerment and Equality (WE3) abgerufen
- USAID from the American people. (kein Datum). Country dashboard Uzbekistan, Sector detail Economy. Von <https://idea.usaid.gov/cd/uzbekistan/economy> abgerufen
- USAID from the American People. (kein Datum). Energy Security Project. Von <https://energysecurityua.org/what-we-do/environmental-and-social/> abgerufen
- UZ Daily. (19. Februar 2020). Mahalla and Family Support Ministry established in Uzbekistan. Tashkent. Von <http://www.uzdaily.com/en/post/54895> abgerufen

- Vlast Kasachstan. (22. Oktober 2020). Frauenanteil in der Politik noch gering. Von <https://vlast.kz/novosti/42238-dola-zensin-v-sisteme-upravlenia-vse-ese-nizkaa-tokaev.html> abgerufen
- Weltbank. (kein Datum). Female population. Von <https://data.worldbank.org/indicator/SP.POP.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR> abgerufen
- Weltbank. (kein Datum). Labor force participation rate, female. Von <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.FE.ZS?locations=UA-RU-TR-KZ-UZ-IR> abgerufen
- Weltbank. (kein Datum). Labor force participation rate, total. Von <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.ACTI.ZS?locations=UA-RU-KZ-UZ-TR-IR> abgerufen
- Weltbank. (kein Datum). Labour force, female. Von <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.TOTL.FE.ZS?locations=UA-KZ-RU-UZ-IR-TR> abgerufen
- Women on Boards Russia Association. (kein Datum). Professional place and open networking platform for women business-leaders and board members. Von https://womenonboards.ru/main_eng abgerufen
- Women Watch, United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN Women). (kein Datum). Russian Federation. Von <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/RUSSIAN-FEDERATION-English.pdf> abgerufen
- Women's Union of Russia. (kein Datum). Von <https://wuor.ru/> abgerufen
- Women's Energy Club of Ukraine. (kein Datum). Von <http://www.wecu.com.ua/en/> abgerufen
- Women's Learning Partnership, WLP. (kein Datum). Family Protection Act of Iran of 1975. Von <https://learningpartnership.org/resource/family-protection-act-iran-document-english> abgerufen
- Womenwatch, Information and Resources on Gender Equality and Empowerment of Women. (2003). The Answer of the Government of the Islamic Republic of Iran to the Questionnaire to Governments on Implementation of the Beijing Platform for Action (1995) and the Outcome of the Twenty-Third Special Session of the General Assembly (2000). Von <https://www.un.org/womenwatch/daw/Review/responses/IRAN-English.pdf> abgerufen
- World Economic Forum. (2019). Global Gender Gap Report 2020. Cologny/Geneva. Von http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf abgerufen
- World Economic Forum. (kein Datum). Global Gender Gap Reports 2013–2020. Von <https://www.weforum.org/reports?utf8=%E2%9C%93&query=global+gender+gap+report> abgerufen
- Wtech, Women's association of technology. (kein Datum). *Women Tech (Wtech)*. Von <https://www.teknolojidekadın.org/> abgerufen
- Zakon Kazakhstan. (22. Oktober 2020). Erhöhung des Anteils von Frauen in der Unternehmensleitung in Kasachstan vorgeschlagen. Von <https://www.zakon.kz/5044879-uvelichit-kolichestvo-zhenshchin-v.html> abgerufen

